

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СУБЪЕКТАХ РФ

Коды JEL: J24, M 12, R 58

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-код: 1892-0167

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, зав.кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: khadasevich_nr@surgu.ru

SPIN-код: 8378-2489

Поступила в редакцию 28.02.2022. Принята к публикации 11.03.2022

Аннотация

Предмет. Подготовка и профессиональное развитие государственных гражданских служащих в субъектах РФ.

Тема. Обеспечение системности в подготовке и профессиональном развитии государственных гражданских служащих в субъектах РФ.

Цели. Анализ реализации государственных программ, направленных на обеспечение системности в подготовке и профессиональном развитии государственных гражданских служащих в субъектах РФ.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа практик реализации государственных программ, направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы в субъектах РФ.

Результаты. На основе анализа и оценки реализации государственных программ, направленных на профессиональное развитие государственных гражданских служащих в субъектах РФ, выявлены мероприятия, нацеленные на сохранение положительной тенденции в решении данной проблемы, а также обоснованы меры минимизации рисков внедрения предложенных мероприятий.

Область применения. Сфера подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих в субъектах РФ.

Выводы. Существующая программа подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих в субъектах РФ осуществляется строго в соответствии с требованиями российского законодательства и обеспечивает системный подход в реализации мероприятий непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственные программы, государственные гражданские служащие, субъекты РФ.

UDC 338.22

ENSURING THE SYSTEMATIC TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

JEL Codes: J24, M 12, R 58

Zelentsova S. Yu., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-код: 1892-0167

Khodasevich N. R., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of State and Municipal Management and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia
E-mail: khodasevich_nr@surgu.ru
SPIN-код: 8378-2489

Annotation

Subject. *Training and professional development of civil servants in the subjects of the Russian Federation.*

Topic. *Ensuring the systematic training and professional development of civil servants in the subjects of the Russian Federation.*

Goals. *Analysis of the implementation of state programs aimed at ensuring the systematic training and professional development of civil servants in the subjects of the Russian Federation.*

Methodology. *Methods of logical and comparative analysis of the practices of the implementation of state programs aimed at the development of state civil and municipal service in the subjects of the Russian Federation.*

Results. *Based on the analysis and evaluation of the implementation of state programs aimed at the professional development of state civil servants in the subjects of the Russian Federation, measures aimed at maintaining a positive trend in solving this problem are identified, as well as measures to minimize the risks of implementing the proposed measures are formulated.*

Scope of application. *The sphere of training and professional development of civil servants in the subjects of the Russian Federation.*

Conclusions. *The existing program of training and professional development of civil servants in the subjects of the Russian Federation is carried out strictly in accordance with the requirements of Russian legislation, and provides a systematic approach to the implementation of measures for the continuous professional development of civil servants.*

Keywords: *state programs, state civil servants, subjects of the Russian Federation.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-56-1-54-58

Введение

В Российской Федерации 29.08.2017 году принят Федеральный закон № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в части профессионального развития государственных гражданских служащих)». Новая редакция 62 статьи получила название «Профессиональное развитие гражданского служащего» вместо старого названия «Дополнительное профессиональное образование». Следовательно, на законодательном уровне был внедрен новый подход к вопросу профессионального развития государственных гражданских служащих, предусматривающий получение ими новых и обновление имеющихся знаний, умений и навыков в течение всего периода прохождения государственной гражданской службы [1].

Профессиональное развитие государственного гражданского служащего должно осуществляться на системной основе включать в себя:

- а) дополнительное профессиональное образование;
- б) семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение новых знаний и умений;
- в) конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;

- г) самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности;
- д) образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем.

Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы Российской Федерации. Результаты участия гражданского служащего в мероприятиях по профессиональному развитию могут учитываться при рассмотрении вопросов его аттестации, направлении для участия в других мероприятиях по профессиональному развитию, назначении на иную должность государственной гражданской службы Российской Федерации в порядке должностного роста и т. д.

Обеспечение системности подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих в субъектах РФ

Несмотря на внесенные изменения в Федеральный закон, одним из важнейших элементов системы подготовки и профессиональ-

ного развития государственных гражданских служащих в субъектах РФ остается дополнительное профессиональное образование. Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих носит обязательный характер, что закреплено в Указе Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», и осуществляется по согласованию предложений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы [2].

Дополнительное профессиональное образование обеспечивает профессиональное развитие компетенций государственных гражданских служащих, что обусловлено необходимостью решения таких проблем, как:

— повышение уровня знания нормативных правовых актов, умения работать с документами, письмами, обращениями и т.п.;

— более качественная подготовка проектов документов, исполнение поручений и должностных обязанностей;

— увеличение интенсивности труда, самостоятельность при выполнении должностных обязанностей и рациональное использование служебного времени.

Правительство Российской Федерации создает все условия для получения дополнительного профессионального образования и способствует устранению данных проблем путем. Постановлением Правительства РФ от 18.05.2019 г. № 619 «О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации» рекомендовано высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливать порядок формирования и утверждения показателей дополнительного профессионального образования на основании образовательных сертификатов. Образовательный сертификат является именной документом, подтверждающим право гражданского служащего на получение дополнительного профессионального образования по дополнительной профессиональной программе, реализуемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность и включенной в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих Российской Федерации на основании образовательных сертификатов.

Совокупная численность лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, в государственных органах Российской Федерации на конец 2021 года составила 660,5 тыс. человек, соответственно, штаты этих должностей были укомплектованы на 90,9 %. Численность гражданских служащих на региональном уровне составила 621,3 тыс. человек (укомплектованность — 91,3 %), из них в федеральных государственных органах — 415,4 тыс. человек (укомплектованность — 90,1 %), в государственных органах субъектов Российской Федерации — 205,9 тыс. человек (укомплектованность — 93,8 %).

Должности муниципальной службы на конец 2021 г. замещали 295,1 тыс. человек, соответственно, штаты этих должностей были укомплектованы на 95,4 %. Численность работников, замещающих должности гражданских и муниципальных служащих, и укомплектованность этих должностей на конец 2021 года в Ханты-Мансийском автономном округе — Югра составила:

1. Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти — 3001 человек (89,2 %).

2. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации — 2778 человек (93,5 %).

3. Органы местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями — 6051 человек (97,0 %).

Профессиональное развитие государственного гражданского служащего по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в Российской Федерации было обеспечено 159,0 тыс. человек гражданских служащих или 24,1 % от общей численности замещающих эти должности, в том числе 101,0 тыс. человек (22,2 %) — федеральных гражданских служащих, 58,0 тыс. человек (28,2 %) — гражданских служащих субъектов Российской Федерации и 62,6 тыс. человек (21,2 %) — муниципальных служащих.

Эффективность деятельности государственного гражданского служащего оценивается с точки зрения соответствия его действий и полученного результата целям органа власти и установленным требованиям, а также достижения запланированного наиболее рациональными и экономичными методами с полным использованием своих профессиональных возможностей [3].

А значит эффективность реализации полномочий государственных гражданских служащих в субъектах РФ зависит от развития их профессионального уровня, поэтому в 2020 году была запущена Программа Ханты-Мансийско-

го автономного округа — Югры по профессиональному развитию гражданских служащих на 2020—2022 гг., включающая в себя системный комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня профессионализма гражданских служащих [4].

Формирование Программы осуществлялось с учетом индивидуальных планов профессионального развития гражданских служащих, целью программы является обеспечение системности организации дополнительного профессионального образования, поддержание и развитие уровня квалификации гражданских служащих, необходимого для эффективного функционирования. В настоящий момент реализуется ее третий этап. Каждый этап предполагает получение дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими и мероприятия внутриорганизационного обучения, включает в себя осуществление комплексной оценки гражданских служащих, включая оценку квалификации, профессиональных качеств, а также эффективности и результативности их профессиональной деятельности. По окончании каждого этапа проводится анализ результативности дополнительного профессионального образования гражданских служащих и внутриорганизационного обучения. Системность подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих в обеспечивается в том числе и тем, что ежегодно при участии руководителей структурных подразделений осуществляется:

- анализ и корректировка индивидуальных планов профессионального развития гражданских служащих;
- определение потребности в дополнительном профессиональном образовании гражданских служащих;
- подготовка и уточнение заявки на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих на плановый период;
- направление гражданских служащих на для освоения запланированных программ дополнительного профессионального образования.

Результаты реализации программы в за период 2020—2021 гг. с учетом конкретных показателей эффективности деятельности государственного органа показывают, что в Ханты-Мансийском автономного округа — Югре:

1. Соотношение запланированного и реально обученного в системе профессионального образования количества гражданских служащих в течение каждого этапа составило 97 %;
2. Процент посещаемости мероприятий внутриорганизационного обучения в течение года достиг 65 %;

3. Процент получивших должностное повышение, отмеченных премиями от общего числа получивших дополнительное профессиональное обучение составляет 70 %.

Результативность реализации программы дополнительного профессионального образования гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа — Югры определяется:

- 100 % выполнением нормативных требований по периодичности повышения квалификации гражданскими служащими;
- 100 % результатами, полученными гражданскими служащими в ходе итоговой аттестации по завершении программы;
- значительным увеличением количества гражданских служащих, назначенных на вышестоящие должности, а также включенных в кадровый резерв в порядке должностного роста;
- улучшением основных показателей эффективности и результативности деятельности.

Несмотря на то, что программа находится на стадии завершения сохраняются риски реализации программы, например:

- возможные изменения законодательства Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа — Югры в части изменения условий для повышения квалификации служащих;
- увольнение государственных гражданских служащих, запланированных на обучение;
- уход гражданского служащего в отпуск по уходу за ребенком.

Выводы

Программа Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по профессиональному развитию гражданских служащих разработанная на 2020—2022 гг. составлена и реализуется эффективно, включает в себя системный комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня профессионализма гражданских служащих, но в качестве рекомендаций можно предложить более широко использовать очно-заочный (дистанционный) формат обучения, что позволит сохранить системность и проходить обучение без отрыва от основного вида деятельности служащих.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

LIST OF LITERATURE

1. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/71732898/>

2. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/72179524/>

3. Зеленцова С. Ю. Анализ информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих в субъектах РФ / С. Ю. Зеленцова, Н. Р. Хадасевич // Регион: экономика, системы, управление. — 2021. — № 2 (53). — С. 158—163.

4. Программа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа — Югры на 2020—2022 годов. — Режим доступа: <https://depsr.admhmao.ru/kadrovaya-politika/informatsiya-o-plana-provedeniya-obucheniya-podgotovki-professionalnoy-perepodgotovki-i-kursov-povysh/604920/>

1. On Amendments to the Federal Law «On the State Civil Service of the Russian Federation»: Federal Law No. 275-FZ of July 29, 2017. — Access mode: <https://base.garant.ru/71732898/>

2. On the professional development of State civil servants of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation No. 68 dated February 21, 2019. — Access mode: <https://base.garant.ru/72179524/>

3. Zelentsova S. Yu. Analysis of information and methodological support for evaluating the effectiveness of public civil servants in the subjects of the Russian Federation / S. Yu. Zelentsova, N. R. Khadasevich // Region: economics, systems, management. — 2021. — № 2 (53). — Pp. 158—163.

4. The program of the Department of Social Development of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra on professional development of state civil servants of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra for 2020—2022. — Access mode: <https://depsr.admhmao.ru/kadrovaya-politika/informatsiya-o-plana-provedeniya-obucheniya-podgotovki-professionalnoy-perepodgotovki-i-kursov-povysh/604920/>

УДК 332.133

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Код JEL: R 11.

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN-код: 8378-2489

Поступила в редакцию 31.01.2022. Принята к публикации 16.02.2022

Аннотация

Предмет. Трудовой потенциал региона, формируемые под влиянием социально-экономических условий. Трудовой потенциал в условиях трансформации направлений и инструментов развития играет заметную роль, влияет на содержательные характеристики параметров экономического роста.

Тема. Изучение влияния социально-экономического развития региона на формирование трудового потенциала актуально, имеет определенную важность.

Цели. Анализ региональной практики формирования трудового потенциала, направленной на обеспечение потребностей экономики региона, как главного условия его устойчивого развития.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа факторов, формирующих количественные и качественные характеристики трудового потенциала.

Результаты. На основе анализа и оценки текущей ситуации, социально-экономических условий и учета предьстории его развития выявлены тенденции и детерминанты развития экономики региона, сформулированы и аргументированы взаимосвязности среды территории, ее потреб-