

УДК 331.1

https://doi.org/10.54158/27132838_2023_4_1_40

EDN: FTIDPK



Научная статья

О.В. Ульяницкая¹  **Г.А. Малкин²** Луганский государственный университет имени Владимира Даля,
г. Алчевск, Россия olga.ulyanickaya@mail.ru


Повышение профессионализма государственных служащих как важная предпосылка развития государственной службы

Аннотация. Проблемы развития профессионализма государственных служащих являются формой реагирования на изменения политического, экономического и социального характера. Кардинальные изменения в общественно-политическом строе, утрата старых идеалов, административная реформа – все это повлияло на государственное управление. Отмечается, что официальная деятельность служащих опирается на систему управленческих взаимодействий – внутренних и внешних. Самое важное – модель поведения конкретного государственного служащего как субъекта управленческого взаимодействия, его стиль, ценностно-смысловая мотивация, уровень управленческой культуры. В статье подчеркивается необходимость научного понимания понятий административной этики, профессиональной культуры, установление особенностей этических норм, которые требуются от современного госслужащего. Предложено, что решению психологических и этических аспектов будет способствовать утверждение каждым государственным органом, собственного нравственного кодекса, который будет содержать общие положения правил поведения государственного служащего. Приведен пример государственной службы ЛНР как главного резерва государства. Уточнены основные направления административной реформы в Луганской Народной Республике, становление системы подготовки нового уровня, формы повышения квалификации государственного служащего. Отмечена необходимость подготовки современных кадров государственной службы для осуществления задач государства и реализации прав граждан.

Ключевые слова: государственные служащие, профессиональная компетентность, повышение квалификации, совершенствование, власть

Для цитирования: Ульяницкая О.В., Малкин Г.А. Повышение профессионализма государственных служащих как важная предпосылка развития государственной службы // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2023. Т. 4. № 1. С. 40-45. https://doi.org/10.54158/27132838_2023_4_1_40 EDN: FTIDPK

Original article

О.В. Ulyanitskaya¹  **G.A. Malkin²** Lugansk Vladimir Dahl State University,
Alchevsk, Russia olga.ulyanickaya@mail.ru

Increasing the professionalism of civil servants as an important prerequisite for the development of the civil service

Abstract. The problems of developing the professionalism of civil servants are a form of response to political, economic and social changes. Cardinal changes in the socio-political system, the loss of old ideals, administrative

© Ульяницкая О.В., Малкин Г.А. 2023

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

reform - all this influenced public administration. It is noted that the official activities of employees are based on a system of managerial interactions - internal and external. The most important thing is the behavior model of a particular civil servant as a subject of managerial interaction, his style, value-semantic motivation, the level of managerial culture. The article emphasizes the need for a scientific understanding of the concepts of administrative ethics, professional culture, the establishment of the features of ethical standards that are required from a modern civil servant. It is proposed that the decision of the psychological and ethical aspects will be facilitated by the approval by each state body of its own moral code, which will contain the general provisions of the rules of conduct for a civil servant. An example of the civil service of the LPR as the main reserve of the state is given. The main directions of administrative reform in the Luhansk People's Republic, the formation of a new level training system, and forms of advanced training for civil servants are clarified. The necessity of training modern civil service personnel for the implementation of the tasks of the state and the realization of the rights of citizens was noted.

Keywords: civil servants, professional competence, advanced training, improvement, power

For citation: Ulyanitskaya O.V., Malkin G.A. Increasing the professionalism of civil servants as an important prerequisite for the development of the civil service. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2023;4(1):40-45. (In Russ.). https://doi.org/10.54158/27132838_2023_4_1_40 EDN: FTIDPK

Введение

Профессиональное образование госслужащих – одно из важных направлений в системе кадрового обеспечения государственной власти высокоэффективными и компетентными кадрами. Это обусловлено тем, что система подготовки, переподготовки, специализации и повышения квалификации госслужащих не отвечает современным требованиям к качеству и содержанию образования. Несовершенный механизм определения потребностей государственных служащих в профессиональном обучении не обеспечивает связь между системой подготовки и практикой государственного управления. В ходе дальнейшей реализации административной реформы и существенного реформирования системы государственного управления в Луганской Народной Республике становится необходимым подготовка современных кадров для государственной службы с целью выполнения задач государства и реализации прав граждан.

Необходимо направить усилия на создание таких условий работы в данной системе, которые дадут возможность вести активную деятельность по обеспечению центральных и местных органов исполнительной власти специалистами, в совершенстве владеющими современными методами управления, умеющими глубоко анализировать политические и экономические процессы, способные работать в условиях рыночной экономики, конкурентном международном поле, способные обеспечивать долгосрочный и эффективный экономический и социальный рост.

Материалы и методы

Для решения поставленных задач были использованы теоретические методы (изучение теоретической литературы по проблеме, сравнительно-сопоставительный анализ, анализ системы подготовки и практики государственного управле-

ния), эмпирические (изучение результатов деятельности, обобщение).

Результаты исследования и их обсуждение

Проблемы роста профессионализма государственных служащих освещаются в работах отечественных и зарубежных ученых, таких как: Х. Беккова, Ю.Г. Волкова, Л.М. Гохберга Г.А. Гуленкова, А.В. Евдокимова, А.П. Егоршина, В. Егорова, Л. Калашниковой, П. Ковалева, В.С. Карпичева, Е.В. Масленниковой, Н.С. Мельникова, А. Модина, Л.И. Найденовой, С.Ю. Наумова, О. Петрова, В.Л. Романовой, С.Д. Резника, М.С. Слепцова, П. Херси и других авторов. При этом некоторые проблемы, связанные с повышением профессионализма государственных служащих, до сих пор недостаточно раскрыты.

Сегодняшняя ситуация обуславливают особые требования к уровню компетентности, организованности, активности, целеустремленности, профессионализма государственных служащих, требуют новой организации и принципов управления. Именно поэтому комплектование аппарата госуправления квалифицированными профессионалами приобрело первоочередное значение. На сегодняшний день общество и государство нуждаются в подготовке нового поколения и повышения квалификации уже работающих руководителей и специалистов органов государственного и местного самоуправления, а также формирования реального и перспективного резерва ее кадров, чтобы своевременно подготовить специалистов для замещения новых должностей и улучшить эффективность собственно управленческого процесса. Именно по этой причине одним из главных направлений в социальном и экономическом развитии ЛНР является усовершенствованное развитие системы подготовки госслужащих и повышение их профессионального мастерства как важной предпосылки развития государственной службы в

целом.

В настоящее время государственная служба ЛНР – один из главных резервов государства, так как от использования его ресурса на четко определенных организационно-правовых началах решающим образом зависит дееспособность российского государства и результативность его реформ.

Одним из основных направлений административной реформы в ЛНР является становление системы подготовки нового уровня, включая переподготовку, повышения квалификации госслужащих, принимающих нововведения, способных отвечать за принятые решения, обладающих необходимыми знаниями. Становление института государственной службы и системы профессионального образования проходят в условиях проведения структурных реформ, в частности, реформирования государственного управления, государственной службы, системы образования, требующей высокого уровня профессионализма и компетентности. Развитие системы профессионального образования и обучения госслужащих неразрывно связано с становлением качественно новой системы государственной службы в ЛНР, которая вошла в состав Российской Федерации.

Сегодня фактически все вопросы по организации и работе государственной службы касаются качественного роста профессиональных навыков государственных служащих и уровня их образования, а оно, как известно, связано с совершенствованием и развитием системы профессионального образования.

Система образования, подготовки, переподготовки, специализации и повышения квалификации государственных служащих – это ориентированная и четко организованная совокупность элементов, каждый из которых является правовым институтом и сложной подсистемой, вся деятельность которых направлена на достижение единого результата – обеспечение государственного аппарата необходимым количеством высокопрофессиональных и всесторонне подготовленных кадров государственных служащих, обладающих современными научными знаниями, навыками и умениями, которые способны к эффективному осуществлению целей и функций правового государства в своей практической деятельности [1].

Оценка нормативно-правовой базы, управляющей порядком подготовки, переподготовки, специализации и повышения квалификации государственных служащих на территории Луганской Народной Республики вызывает потребность в реализации следующих процедур:

- обеспечение опережающего характера содержания обучения с учетом перспектив развития страны, изменения целей, задач и функций ее органов;

- введение целевой направленности обучения на основе соблюдения государственных образовательных стандартов, гибкости применения всех видов, форм и обучающих методик, достижения усиления и оптимизации учебного процесса;
- усовершенствование подготовки и повышения квалификации кадрового резерва госслужащих;
- расширение подготовки и переподготовки государственных служащих по специальности «Государственная служба» и специализациям по экономике, праву, а также социальной, гуманитарной и кадровой политики;
- оптимизация сети учебных заведений разных форм собственности, которые осуществляют подготовку специалистов государственной службы;
- внедрение дистанционной системы обучения, что позволит расширить круг государственных служащих, профессионально повышающих квалификационный уровень без отрыва от работы;
- обеспечение единого учебно-методического управления и координации практической деятельности всех структурных элементов системы.

Важное значение, как для юридической науки, так и для практики имеет разграничение понятий «подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации».

Профессиональная подготовка государственных служащих – получение образования соответствующего образовательно-квалификационного уровня специалиста, магистра по специальностям, направленным для работы на государственной службе, а также обучение в аспирантуре, докторантуре, других учебных заведениях или научных учреждениях по специальностям образовательной отрасли «Государственное управление»; обучение по программам функциональной специализации «Государственная служба», получение высшего образования по специальностям других отраслей, направленных на деятельность в определенной сфере государственного управления [2].

Профессиональная подготовка представляет собой процесс, направленный на систематический рост знаний, навыков, умений государственных служащих.

Переподготовка государственных служащих – это получение образования соответствующего уровня специалиста, магистра по другой специальности в пределах, как правило, соответствующей области знаний.

Повышение квалификации государственных служащих – это обучение с целью обновления и развития умений и знаний, необходимых для эф-

фективного решения задач профессиональной деятельности на государственной службе [2].

Повышение квалификации государственных служащих осуществляется в случае:

- зачисления в кадровый резерв;
- принятия на государственную службу;
- занятия должности высшей категории;
- перед очередной аттестацией государственного служащего;
- наличия производственных потребностей.

Повышение квалификации должно быть направлено на совершенствование профессионального, информационного и интеллектуального уровня госслужащих, а его эффективность зависит от решения этих задач в комплексе как составных частей единой системы. Для этого основной формой повышения квалификации будет обучение на базе профессиональных программ, в которых представят все три составляющие.

Основными видами повышения квалификации государственных служащих, обеспечивающих его непрерывность, являются:

- обучение по профессиональным программам повышения квалификации государственных служащих;
- систематическое самостоятельное обучение (самообразование);
- тематические постоянно действующие семинары;
- тематические краткосрочные семинары;
- стажировки, в том числе и за границей.

Повышение квалификации по профессиональным программам направлено на профессиональное совершенствование и обновление знаний и умений государственных служащих, занимающих должности соответствующих категорий в органах государственной власти и местного самоуправления, а также лица, зачисленные в кадровый резерв.

Система обучения государственных служащих может успешно развиваться только при постоянно и качественно возрастающей потребности в результатах их деятельности, поэтому необходимо создать новый мотивационный механизм, не только обязывающий, но и стимулирующий государственного служащего постоянно обновлять свои профессиональные умения и знания.

Профессионализм государственных служащих необходимо рассматривать как условие не только эффективной деятельности органов государственной власти, но и, соответственно, повышение уровня современного и будущего развития государства, что является необходимой потребностью, учитывая те кардинальные изменения, которые происходят в настоящее время в экономической, общественно-политической и социальной сферах в государстве.

Прежде всего, необходимым условием для реализации профессионализма является создание

для государственных служащих надлежащих условий развития личности государственного служащего, повышение им своей квалификации и исполнение служебных обязанностей, обеспечение достойного уровня оплаты труда, обеспечение возможности и перспективы карьерного развития и роста, а также обеспечение материально-технических условий труда [3; 4].

Однако нельзя забывать о том, что эффективной и успешной государственная служба становится благодаря таким способностям как умение работать с людьми, организовывать их на выполнение управленческих решений, получать информацию, устанавливать контакты и взаимосвязи в обществе. Соответственно, деятельность органа будет иметь результат, если понимать психологические особенности поведения, соблюдать высокие моральные принципы и этические нормы, а это, в свою очередь, способствует формированию положительного имиджа. Поэтому развитие индивидуальных социально-психологических качеств и культурного поведения личности государственного служащего не менее необходимо, чем совершенствование его профессиональных способностей и высокого профессионального мастерства.

С целью воспитания определенных моральных качеств государственных служащих необходима периодическая индивидуальная и коллективная разъяснительная работа, направленная на соблюдение служебной дисциплины, обеспечение честности, поддержания уважения и доверия, справедливого, беспристрастного отношения, уважительного отношения к подчиненным и коллегам между собой, соблюдение высокой культуры общения, проявления толерантности в отношениях, постоянной гармоничной коммуникации, а также в развитии творческих подходов и совершенствования организации работы.

Решению указанных психологических и этических аспектов будет способствовать утверждение каждым государственным органом, собственного нравственного кодекса, который будет содержать общие положения правил поведения государственного служащего. По нашему мнению, необходимо использование опыта зарубежных стран относительно их решения вопросов этики государственных служащих. В этом вопросе пристальное внимание должно уделяться работе по предотвращению коррупции при осуществлении своих полномочий и обеспечении прозрачности в деятельности государственных служащих. Так же необходимо прибегать к положительному зарубежному опыту в сфере госслужбы, доказавшему свою полезность в практическом плане, в частности, использовать компетентную концепцию профессионализации и профили лидерства. Что касается реализации вышеупомянутого, то ключевую роль здесь играют руководители, поскольку именно недостаток их профессиональной и личной ком-

петентности приводит к неэффективной работе органов государственной службы.

Показанные аспекты свидетельствуют о том, что система государственной службы и ее кадровый состав играют важнейшую роль в реализации государственного управления, что является необходимостью закрепления в законодательном порядке подготовки, переподготовки, повышения профессиональной квалификации сотрудников данных служб.

Основным условием для формирования профессионализма таких сотрудников, конечно, является заинтересованность, в первую очередь, государства, осуществляющего управление данным процессом, отражая свою потребность в кадрах-профессионалах и, соответственно, каждого работника, поэтому все отношения и обязанности должны утверждаться на государственном уровне и отражаться в нормативно-правовых актах, а при необходимости пересматриваться без определенной какой-либо зависимости.

Заключение

Исходя из проведенных исследований, можно говорить о том, что действующая система повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц государственной и местной власти в настоящее время является недостаточно

эффективной и не вполне удовлетворяет потребности органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в высокопрофессиональных кадрах.

Назначение повышения квалификации госслужащих заключается в росте уровня профессиональных теоретических знаний и профессиональных навыков, что позволит им квалифицированно и с максимальной эффективностью выполнять полномочия на занимаемой должности. Улучшение профессионального уровня госслужащего должно предполагать:

- изучение новой технологии управления;
- овладение теоретической базой в профориентационной сфере деятельности государственного служащего; совершенствование стиля работы, делового этикета.

Обновленные знаний и умений профессиональных специалистов – это инвестиции в будущее ЛНР. Система повышения квалификации обеспечивает становление интеллектуального потенциала государственных служащих. Дальнейшее развитие системы профессионального обучения неразрывно связано с укреплением государственной службы Луганской Народной Республики, составляющей ее кадровое обеспечение.

Список литературы

1. *Опережающее профессиональное образование государственных служащих* / под ред. В.С. Карпичева. М.: Изд-во РАГС, 2007. 113 с. EDN: QOHULL
2. *Инновационная подготовка кадров государственной службы* / под общ. ред. В.Л. Романова, Л.А. Василенко. М.: РАНХиГС, 2006. 140 с. EDN: WJFXAZ
3. *Оценка и профессиональное развитие государственных служащих* / под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2009. 198 с. EDN: OZVVWB
4. Евдокимова А.В. Повышение квалификации для управленческих кадров // Молодой ученый. 2019. № 8. С. 535-536. EDN: VWGBOP

References

1. Karpichev VS. (ed.) *Operezhayushchee professional'noe obrazovanie gosudarstvennykh sluzhashchikh = Advanced professional education of civil servants*. Moscow: RAGS Publ.; 2007. 113 p. (In Russ.). EDN: QOHULL
2. Vasilenko LA, Romanov VL. (eds.) *Innovative preparation of public managers*. Moscow: RANEPА Publ.; 2006. 140 p. (In Russ.). EDN: WJFXAZ
3. Turchinov AI. (ed.) *Otsenka i professional'noe razvitie gosudarstvennykh sluzhashchikh = Assessment and professional development of civil servants*. Moscow: RAGS Publ.; 2009. 198 p. (In Russ.). EDN: OZVVWB
4. Evdokimova AV. *Povyshenie kvalifikatsii dlya upravlencheskikh kadrov = Advanced training for managerial personnel. Molodoj ucenyj*. 2016;(8):535-536. (In Russ.). EDN: VWGBOP

Информация об авторах:

Ульяницкая Ольга Васильевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента факультета экономики и бизнеса, Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Россия), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru

Малкин Глеб Александрович, магистрант направления подготовки «Менеджмент», Луганский государственный университет имени Владимира Даля (94204, г. Алчевск, ул. Набережная, д. 10, Россия), email: glebka.malkin@mail.ru

Вклад авторов: Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 11.12.2022

Одобрена после рецензирования: 20.01.2023

Принята к публикации: 26.01.2023

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Olga V. Ulyanitskaya, Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor of the Department of Management of the Faculty of Economics and Business, Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Naberezhnaya Str., Alchevsk 94204, Russia, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8109-9940>, SPIN-код: 1405-2910, AuthorID: 1108154, email: olga.ulyanickaya@mail.ru

Gleb A. Malkin, Master student, Lugansk Vladimir Dahl State University (10 Naberezhnaya Str., Alchevsk 94204, Russia, email: glebka.malkin@mail.ru

Contribution of the authors: The contribution of the authors is equal.

Conflict of interests: The authors declare that there is no conflict of interest.

Received: 11.11.2022

Approved after reviewing: 20.01.2023

Accepted for publication: 26.01.2023

The authors have read and approved the final manuscript.