

Евдосюк Юлия Александровна

студент магистратуры
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

Якименко Андрей Александрович

доцент кафедры экономики городского
хозяйства и сферы обслуживания
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АНАЛИЗА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ****Аннотация**

Рассматриваются актуальные проблемы и перспективные направления анализа системы профессионального развития государственных гражданских служащих в современной России. Обосновывается значимость профессионального роста кадров государственного управления как стратегического ресурса повышения эффективности органов власти. На основе теоретических и эмпирических материалов выделены ключевые барьеры, препятствующие полноценному функционированию системы: несоответствие содержания программ актуальным управленческим задачам, отсутствие институциональной связи между обучением и карьерным продвижением, а также слабая цифровизация образовательной среды.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, профессиональное развитие, компетентностный подход

В условиях стремительно меняющейся социально-экономической и политической обстановки в России возрастает значение государственной гражданской службы как ключевого института, обеспечивающего реализацию стратегических приоритетов государства. Эффективность государственного управления во многом определяется уровнем профессиональной подготовки, компетентности и мотивации государственных гражданских служащих. В связи с этим система их профессионального развития приобретает статус стратегического ресурса повышения управленческой результативности и адаптивности государственной службы.

Несмотря на наличие нормативной базы, стратегических программ и институтов повышения квалификации, в отечественной практике наблюдаются существенные проблемы, препятствующие полноценному функционированию системы профессионального развития. К числу таких проблем относятся формализация процессов обучения, слабая связь между результатами профессионального развития и карьерным ростом, недостаточная ориентация на практические навыки, а также фрагментарность и несогласованность подходов в разных регионах и ведомствах.

Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью системного анализа существующей модели профессионального развития государственных гражданских

служащих, выявления институциональных и организационных барьеров, а также оценки перспектив внедрения более эффективных и устойчивых механизмов. Целью исследования выступает выявление ключевых проблем системы профессионального развития государственных служащих в России, а также обоснование направлений её совершенствования на основе теоретического анализа и практического опыта.

Исследование вопросов профессионального развития государственных гражданских служащих получило широкое освещение в отечественной и зарубежной научной литературе. Основные направления научного интереса охватывают нормативно-правовое регулирование, институциональные особенности системы госслужбы, методы оценки компетенций и качества обучения, а также вопросы внедрения механизмов непрерывного профессионального развития.

В трудах таких исследователей, как Г.В. Атаманчук подчеркивается важность формирования единой государственной кадровой политики и институционального подхода к развитию профессиональных компетенций [1]. Он указывает на необходимость перехода от формализованной системы повышения квалификации к более гибкой и ориентированной на результат модели профессионального обучения.

Т.Г. Бахматова акцентирует внимание на дисбалансе между требованиями к госслужащим и реальным содержанием программ их обучения [4]. Отмечается отставание содержания образовательных курсов от современных вызовов цифровизации, управленческой трансформации и роста требований к персонализированной публичной политике.

Важным вкладом в теоретическое осмысление служит работа В.Э. Бойкова, где рассматривается трансформация государственного управления в условиях перехода к модели «государства услуг», и, соответственно, рост значения компетенций, связанных с публичной коммуникацией, цифровой грамотностью и управлением изменениями [5].

С практической точки зрения, значительный интерес представляют аналитические отчеты РАНХиГС, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и Совета Федерации РФ, в которых представлены результаты мониторинга эффективности обучения служащих, анализа кадрового состава и оценка институциональных барьеров. Например, в докладе ВШЭ указывается, что 48% государственных служащих не видят связи между прохождением программ повышения квалификации и карьерным ростом [6].

Современная система профессионального развития государственных гражданских служащих в России сталкивается с рядом существенных ограничений, которые препятствуют её трансформации в действенный механизм кадрового обновления и устойчивого повышения компетентности административного аппарата. Выделяются три взаимосвязанные проблемные зоны, требующие теоретического осмысления и практического решения.

Во-первых, наблюдается несоответствие между нормативно закреплёнными требованиями к компетенциям государственных служащих и фактическим содержанием программ их обучения. Приоритетными становятся задачи цифровизации, внедрения клиентоцентричного управления, развития управленческой гибкости и навыков межведомственного взаимодействия. Однако образовательные курсы зачастую сохраняют традиционно-тематический характер и слабо ориентированы на актуальные вызовы, в результате чего формируется разрыв между обучением и реальной практикой управленческой деятельности.

Во-вторых, сохраняется слабая институциональная связь между участием в программах повышения квалификации и механизмами карьерного продвижения. Участие в обучении не рассматривается как значимое основание для оценки профессиональной эффективности и не оказывает системного влияния на принятие кадровых решений. Это приводит к снижению мотивации со стороны служащих и нивелированию значимости образовательных форматов как инструмента индивидуального развития и роста.

В-третьих, в условиях цифровой трансформации государственной службы крайне остро проявляется технологическое и методическое отставание инфраструктуры дополнительного профессионального образования. Недостаточная интеграция цифровых платформ, ограниченный доступ к интерактивным и адаптивным формам обучения, а также отсутствие единой цифровой среды развития кадров существенно ограничивают потенциал непрерывного обучения. Эти дефициты препятствуют формированию современного, гибкого и доступного образовательного пространства для государственных служащих всех уровней.

Решение обозначенных проблем требует системного и стратегически ориентированного подхода, основанного на сочетании нормативных изменений, институционального обновления и внедрения инновационных образовательных практик. Перспективы модернизации системы профессионального развития

государственных гражданских служащих формируются на трёх взаимодополняющих уровнях: содержательном, организационно-управленческом и технологическом.

На содержательном уровне приоритетной задачей становится пересмотр методологических основ образовательных программ с акцентом на компетентностный подход. Формирование программ должно опираться на актуальные требования к функционалу государственных служащих, с учётом трансформации управленческих задач, цифровизации деятельности органов власти и роста значимости публичной коммуникации. Это предполагает отказ от универсальных, обобщённых курсов в пользу модульных и индивидуализированных траекторий обучения, ориентированных на решение конкретных профессиональных задач.

С точки зрения организации и управления процессами профессионального развития, необходимым шагом является интеграция механизмов оценки результатов обучения в систему кадровой оценки и карьерного продвижения. Участие в образовательных мероприятиях должно получить чёткий статус институционального ресурса карьерного роста и профессионального признания. Это возможно при условии включения данных о прохождении обучения в электронные кадровые досье, а также при формировании системы поощрений и рекомендаций на основе образовательных достижений.

На технологическом уровне ключевую роль играет развитие цифровой образовательной среды, обеспечивающей доступность, интерактивность и вариативность форм обучения. Внедрение гибридных и дистанционных форматов, использование адаптивных платформ, симуляторов управленческих ситуаций, а также интеграция искусственного интеллекта и средств автоматизированного сопровождения обучающихся может обеспечить необходимый уровень гибкости и персонализации образовательного процесса. Развитие единого цифрового контура для профессионального развития госслужащих позволит обеспечить согласованность программ, прозрачность оценки и накопление цифрового следа обучения.

Таким образом, перспективы повышения эффективности системы профессионального развития государственных гражданских служащих напрямую связаны с переходом от формального исполнения образовательных процедур к институционально закреплённой, и ориентированной на результат модели развития кадров государственного управления.

Список использованных источников

1. Атаманчук, Г. В. Государственная служба: кадровый потенциал / Г.В. Атаманчук, В. И. Матирко. – М.: Изд-во «Дело», 2021. – 216 с.
2. Бакушев, В.В. Государственная кадровая политика и формирование резерва на государственной гражданской службе: коллективная монография / В.В. Бакушев. – Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2019. – С. 187-190.
3. Барабашев, А. Г. Эволюция государственной службы России: итоги десятилетия (2000–2010) / А. Г. Барабашев. – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 64 с.
4. Бахматова, Т. Г. Особенности профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих / Т. Г. Бахматова, Т. Г. Вырупаева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2022. – 131 с.
5. Бойков В. Э. Госслужащий как человек и профессионал / Информационный бюллетень Центра социологического обеспечения подготовки государственных служащих №2 / В. Э. Бойков, В. Леванов, Б. Фролов. – М.: РАГС, 2022. – 77 с.
6. Развитие государственной гражданской службы в Российской Федерации: аналитический доклад по результатам мониторинга / под ред. Л. М. Андреева, Е. В. Смирновой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 84 с.