

УДК 377.018.48

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/75>

О РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

©Скрышник А. А., Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, missanastasia4444@gmail.com

©Иванова С. П., SPIN-код: 4555-4964, канд. экон. наук, Московский государственный
психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, 76sivanova@mail.ru

ABOUT THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CAPACITY OF CIVIL SERVANTS

©Skryshnik A., Moscow State University of Psychology & Education,
Moscow, Russia, missanastasia4444@gmail.com

©Ivanova S., SPIN-code: 4555-4964, Ph.D., Moscow State University of Psychology & Education,
Moscow, Russia, 76sivanova@mail.ru

Аннотация. Рассматривается проблема совершенствования профессионального потенциала государственных служащих. Также подчеркивается необходимость и важность внедрения современных методов развития служебного профессионализма государственных служащих путем совершенствования различных программ и методов проведения аттестации служащих, так как от этого зависит повышение эффективности их деятельности. Выполнен анализ публикаций зарубежных и российских авторов, описываются современные методы определения критериев профессионализма. В заключении делается вывод о востребованности профессиональных качеств на современном этапе в России.

Abstract. The problem of improving the professional potential of civil servants is considered. It also emphasizes the need and importance of introducing modern methods of developing the professionalism of public servants by improving various programs and methods for certifying employees, as this will increase the efficiency of their activities. The analysis of publications by foreign and Russian authors is carried out, modern methods for determining the criteria of professionalism are described. In conclusion, it is concluded that there is a demand for professional qualities at the present stage in Russia.

Ключевые слова: профессиональный потенциал, аттестация, квалификационные требования, государственный служащий, аттестационная комиссия.

Keywords: professional potential, certification, qualification requirements, civil servant, certification Commission.

В связи с проводимыми в России экономическими реформами одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности госслужащего является отношение к кадрам. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, которые будут составлять ядро организации и создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления профессиональным потенциалом [1]. Данный вопрос перерастает в актуальную проблему. Хотелось бы отметить, что от того, как организовано управление профессиональным потенциалом госслужащего, влияющее на успешность деятельности каждого работника в частности и предприятия в целом, напрямую зависит эффективность деятельности предприятия. Следовательно, правильное развитие самого

персонала является очень важной задачей в управлении профессиональным потенциалом сотрудников.

Наиболее актуальной данная проблема является по отношению к госслужащим. Всем известно, что сейчас значительно увеличивают пенсионный возраст и всеми способами стараются исключить коррупцию.

На данный момент существует определенное количество основных проблем касаясь госслужбы, в которых ярко выражены противоречия в законодательстве нашей страны, неусовершенствованная система развития профессионального потенциала и кадровая политика госслужащих. И каждый из этих вопросов возможно решить только при внутреннем изменении кадровой политики.

Д. А. Карпухин и И. Г. Маслова рассматривают кадровый потенциал как совместную работу сотрудников, благодаря которой организация будет обеспечена преимуществом на конкретном рынке. В нашей стране сейчас активно принимается множество мер по развитию профессионального потенциала госслужащих. К ним относятся как различная социальная поддержка управленческих кадров, так и поддержка сотрудников, которые своими силами поступили в какие-либо ведущие иностранные организации. Развитие профессионального потенциала в нашей стране основывается на Конституции Российской Федерации.

Автор разделяет мнение того, что для достижения главных целей каждого госслужащего требуется умение рационально использовать профессионализм каждого. Главными характеристиками профессионализма госслужащих являются несколько категорий. К ним можно отнести: психофизиологическую, социально-демографическую, квалификационную и личностную [2].

К первой всегда относят темперамент конкретного сотрудника, его состояние здоровья, умение работать в команде, и его способности. Ко второй категории относят пол, возраст, семейное положение сотрудника и тому подобное [3]. Третья категория показывает весь профессионализм госслужащего, его уровень знаний, навыков, а также, интеллект. И последняя, личностная категория, она показывает, насколько сотрудник мотивирован, насколько он активен и какое имеет отношение к своей работе.

Можно выделить то, что профессиональный потенциал любого госслужащего будет формироваться только с его личным опытом, прибавляя все больше и больше знаний в определенной сфере, способностей, а также мотивации к развитию [4]. Наша страна последние годы уделяют развитию данного потенциала достаточно большое значение, и доказательством этого является закрепление определенных норм данной темы в нормативно-правовой базе Российской Федерации [5].

Достаточно большое количество ученых располагают свое мнение к тому, что профессиональные качества любого госслужащего представляются в виде системы оценок его труда, различных выполненных задач за определенный период, которые были поставлены конкретно для него, а также, все его результаты выполненных работ.

С. К. Мордовин предполагает, что очень важным критерием в оценивании госслужащих является наличие заинтересованности руководства, поддержки с их стороны, постоянное информирование сотрудников о возможных новых тренингах и подготовках. Также, очень важной частью является то, что заработная плата должна соответствовать профессионализму каждого сотрудника. Ведь вряд ли сотрудник, с несоответствующей ему заработной платой будет с желанием работать и повышать свой профессиональный потенциал, а также уровень работы самой организации.

Е. П. Тавокин считает, что оценку профессионализма можно разделить на несколько вариантов. Первый — официальная оценка (все то, что можно увидеть через документацию),

и второй — неофициальный (то, что основано на личных впечатлениях). Однако, каждую из этих оценок можно разделить еще на несколько [4].

Вообще, любая оценка профессионального потенциала госслужащего имеет определенную цель. Аттестация может выполняться как для реальной оценки конкретного сотрудника либо организации в целом, так и для повышения уровня работы госслужащего либо организации с помощью определенных мероприятий. В любом оценочном мероприятии важен не только результат, где ты можешь составить какие-то выводы и предложения по развитию, но и сам процесс. Ведь нужно очень правильно подобрать сам метод оценки, при котором результат тебе будет виден наиболее точный.

Любая структура управления сильно зависит от профессионализма ее сотрудников, от навыков в работе, от того, как он умеет решать какие-либо проблемы, которые встречаются ему на пути, как умеет работать в команде и так далее. Однако, есть факторы, которые зависят не только от сотрудников. К ним можно отнести следующие:

–Большая отдаленность учреждений от областных центров, в связи с чем существует проблема со связью.

–Нечеткие требования к профессиональным качествам сотрудника госслужбы в законодательных актах.

–Неуверенность сотрудников в их четком положении, из-за того, что руководство не дает им поддержки и не показывает свою заинтересованность в них.

Любой сотрудник госслужбы имеет свой потенциал и личные ожидания в работе. Кто-то может спокойно сидеть на одной должности и пять лет, и его это будет устраивать, а есть сотрудники, которым хочется как-то повышать свои знания, профессиональный потенциал и становиться все выше и выше по должности. Поэтому процесс управления карьерой у каждого сотрудника свой собственный, но зависящий от внутренних потребностей организации [6].

То есть, карьера любого человека зависит не только от потребностей самой организации, но и от его собственных потребностей. Исходя из этого, каждая организация должна придерживаться нескольким правилам. Любой сотрудник, не важно, на какой он должности находится, должен рассматриваться руководством как отдельный индивид, у которого свой личный потенциал, потребности и желания в работе; для каждого сотрудника должна быть выработана мотивация к дальнейшему развитию; каждый сотрудник достоин поощрения, и профессионального роста, если он правда этого заслуживает.

Для достижения конкретной цели в должностном росте госслужащих необходимо рассматривать несколько вопросов касаясь самого сотрудника и государственного органа. Нужно понимать существует ли между ними взаимосвязь, какой потенциал в этой организации может быть у сотрудника, на что максимум претендует данный сотрудник и что из этого он в силах осуществить. Чтобы все это помогало осуществить все потребности государственного органа [7].

Для быстрого развития карьерного роста любой госслужащий должен постоянно обновлять свои знания в данной сфере, углублять их, и использовать на практике. Только после этого будет какое-либо развитие.

Каждый госслужащий должен понимать, что его будущее во многом зависит и от его руководства. Он должен проявлять себя, показывать себя с такой стороны, чтобы быть интересным для своего руководства и за счет этого иметь какой-либо авторитет. Наблюдать за всеми вакантными местами в организации, и готовиться к ним, чтобы при любом удобном случае постараться занять его. Также, каждый сотрудник должен правильно рассчитывать свое время и правильно ставить для себя личные цели. Во многих случаях сотрудник должен

уметь думать наперед, и это качество ему только поможет.

Если госслужащий будет видеть, что у него правда присутствует продвижение в карьерном росте, что он согласен с тем, какая у него заработная плата, и соответствует ли она его должности, то этот сотрудник будет работать только в удовольствие, что принесет компании только успех [6].

На сегодняшний день в каждом государственном и муниципальном органе знают, что на карьерный рост каждого сотрудника чаще всего влияют только несколько факторов. Это поддержка связей с «нужными людьми» и умение заинтересовать свое руководство и морально, и материально, и даже финансово. В связи с этим, к сожалению, профессионализм сегодня не является первым фактором в карьерном пути, как это должно быть на самом деле.

Источники:

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

Список литературы:

1. Николаева А. А., Минакова С. С. Эффективность конкурсного отбора на должность государственной гражданской службы // *Дискурс*. 2018. №7 (21). С. 44-53.
2. Савченко И. А., Попенкова Д. И. Способы и методы оценки гражданского служащего на современном этапе // *Дискурс*. 2018. №6 (20). С. 69-79.
3. Збровский Т. Е., Костина Н. Б. Социология управления. М.: Волтерсклувер, 2014.
4. Тавокин Е. П. Муниципальные служащие: оценка эффективности, деловых и нравственных качеств // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2015. №2. С. 19-26.
5. Каптерев А. И. Информатизация социокультурного пространства. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2013.
6. Ефанова О. Е. Управление карьерой на муниципальной службе // *Социология власти*. 2014. №1. С. 10-11.
7. Меньшова В. Н. О типовой модели и качественной подготовке муниципальных служащих // *Образование и общество*. 2016. №7. С. 16-19.

References:

1. Nikolaeva, A. A., & Minakova, S. S. (2018). Effektivnost' konkursnogo otbora na dolzhnost' gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby. *Diskurs*, (7), 44-53.
2. Savchenko, I. A., & Popenkova, D. I. (2018). Sposoby i metody otsenki grazhdanskogo sluzhashchego na sovremennom etape. *Diskurs*, (6), 69-79.
3. Zbrovskii, T. E., & Kostina, N. B. (2014). *Sotsiologiya upravleniya*. Moscow, Volterskluver.
4. Tavokin, E. P. (2015). Munitsipal'nye sluzhashchie: otsenka effektivnosti, delovykh i нравstvennykh kachestv. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, (2), 19-26.
5. Kapterev, A. I. (2013). *Informatizatsiya sotsiokul'turnogo prostranstva*. Moscow, FAIR-PRESS,
6. Efanova, O. E. (2014). Upravlenie kar'eroi na munitsipal'noi sluzhbe. *Sotsiologiya vlasti*, (1), 10-11.

7. Menshova, V. N. (2016). O tipovoi modeli i kachestvennoi podgotovke munitsipal'nykh sluzhashchikh. *Obrazovanie i obshchestvo*, (7). 16-19.

*Работа поступила
в редакцию 10.05.2019 г.*

*Принята к публикации
15.05.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Скрынник А. А., Иванова С. П. О развитии профессионального потенциала государственного служащего // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №6. С. 526-530. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/75>

Cite as (APA):

Skrynnik, A., & Ivanova, S. (2019). About the Development of Professional Capacity of Civil Servants. *Bulletin of Science and Practice*, 5(6), 526-530. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/75> (in Russian).