

# Дополнительное профессиональное образование как важное условие развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих

## Additional Professional Education As an Important Condition for the Development of Professional Competence of State and Municipal Employees

Получено 07.06.2024 Одобрено 20.06.2024 Опубликовано 25.06.2024

УДК 3.37.378

DOI: 10.12737/1998-1740-2024-12-3-27-31

**И.В. ВЛАСЮК,**  
ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный  
университет», г. Волгоград  
e-mail: vlasuk@volsu.ru

**I.V. VLASYUK,**  
*Volgograd State University,*  
*Volgograd*  
e-mail: vlasuk@volsu.ru

**Ю.Е. КРАВЦОВА,**  
ФГБОУ ВО «Волгоградский аграрный университет»,  
г. Волгоград  
e-mail: y.e.kravtsova@volgau.com

**Y.U.E. KRAVTSOVA,**  
*Volgograd Agrarian University,*  
*Volgograd*  
e-mail: Y.E. kravtsova@volgau.com

### Аннотация

В статье рассматривается роль дополнительного профессионального образования в повышении квалификации государственных и муниципальных служащих. Рассматриваются основные преимущества получения дополнительного образования. Цель исследования состоит в анализе методических рекомендаций по подготовке и переподготовке государственных и муниципальных служащих с учетом основных направлений научно-технического прогресса с применением анализа и сбора статистических данных образовательного уровня государственных и муниципальных служащих. В заключение подводятся итоги и делаются выводы о важности профессионального развития через дополнительное образование.

**Ключевые слова:** государственные и муниципальные службы, дополнительное профессиональное образование, профессиональная компетентность, социологический опрос, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.

### Abstract

The article examines the role of additional professional education in professional development of state and municipal employees. The main advantages of obtaining additional education are considered. The purpose of the study is to analyze methodological recommendations for the training and retraining of state and municipal employees, taking into account the main directions of scientific and technological progress using the analysis and collection of statistical data on the educational level of state and municipal employees. In conclusion, the results are summarized and conclusions are drawn about the importance of professional development through additional education.

**Keywords:** state and municipal employees, additional professional education, professional competence, sociological survey, professional development, professional retraining.

Дополнительное профессиональное образование играет важную роль в развитии профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих. В современном быстро меняющемся мире, где требования к профессиям постоянно растут, обновление знаний и навыков становится необходимостью. Одним из основных преимуществ получения дополнительного образования является возможность повышения квалификации и расширения профессиональных знаний. Государственные и муниципальные службы, занятые в различных сферах деятельности, должны быть в курсе последних изменений и нововведений в своей области. Дополнительное образование позволяет им быть компетентными и успешно выполнять свои обязанности.

Дополнительное образование также способствует развитию лидерских качеств и управленческих навыков. Компетентность государственных и муниципальных служащих, занимающих руководящие должности, должна способствовать принятию сложных решений, эффективно управлять персоналом и ресурсами. Переподготовка и повышение квалификации позволяют развить лидерские качества, коммуникации и стать более успешным в своей деятельности.

Кроме того, дополнительное профессиональное образование предоставляет возможность расширить кругозор и найти новые способы решения проблем. Часто государственные и муниципальные службы работают в сложных ситуациях многозадачности, требующих нетрадиционного подхода к решению проблем. Полу-

чение дополнительного образования в различных областях, таких как инновации, технологии или международные отношения, позволяет им приобрести новые знания и навыки, которые могут быть полезными при решении сложных рабочих задач.

На заседании Государственного Совета 27 декабря 2023 г. по вопросу «О повышении роли и престижа педагога и наставника» В.В. Путин сказал: «Учебные курсы и модули по наставничеству, изучение лучших практик должны быть включены в программы повышения квалификации не только работников реального сектора экономики, но и учителей, врачей. И конечно, управленицев, которые работают на предприятиях, в регионах и муниципалитетах» [5].

В области развития системы дополнительного профессионального образования управлеченческих кадров для органов государственной власти и местного самоуправления среди отечественных ученых, таких как В.Я. Афанасьева, Р.В. Атаманчук, В.В. Бакушева, А.А. Деркач, В.Л. Егоров, Н.Л. Захаров, В.А. Мальцев, А.К. Маркова, Е.А. Ткаченко и др., для научных обобщений и практических поисков являются такие исследовательские концепции, как подготовка управлеченческих кадров на основе компетентностного подхода, развитие системы дополнительного профессионального образования на основе инновационных образовательных технологий и методов, создания многоуровневой системы дополнительного профессионального образования управлеченческих кадров, совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, анализ потребностей рынка труда и прогнозирование его развития.

Вопросам обеспечения дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих посвящены различные научные исследования российских и зарубежных ученых. Эти исследования освещают важность и необходимость постоянного развития знаний и навыков служащих для эффективного выполнения их обязанностей. В работах подчеркивается, что дополнительное образование позволяет служащим профессионально расти, а также повышать качество и результативность своей работы [3].

Т.Н. Родюкова в своих исследованиях пришла к выводу, что необходимость профессионального развития государственного и муниципального служащего диктуется потребностью общества

в профессиональных управленческих кадрах на государственной службе [7].

А.В. Баранов, О.В. Котлярова, Р.К. Овчаренко и А.В. Тагаев представили результаты исследования, проведенного на основе социологического опроса, результатом которого стало выявление образовательных потребностей государственных и муниципальных служащих. Это позволило авторам определить кластер аспектов, совершенствующих систему дополнительного профессионального образования [4].

Е.Р. Калина считает, что в процессе получения дополнительного профессионального образования государственные и муниципальные служащие должны иметь возможность приобретать информацию о новейших подходах к организации системы государственного управления, что свидетельствует о важности внедрения инновационных образовательных программ дополнительного профессионального образования [1].

В статье [2] сделан вывод, что формирование личностно-деловых качеств государственных служащих в системе дополнительного профессионального образования является необходимым компонентом для создания эффективной и компетентной административной системы. Развитие лидерских качеств, коммуникативных навыков и профессиональной этики, а также активное самообразование и развитие способствуют повышению квалификации и эффективности государственных и муниципальных служащих в их профессиональной деятельности.

В данной области также проводят исследования зарубежные авторы. Наибольшее распространение в практике кадровой работы государственной и муниципальной службы зарубежных стран получили разработки Дж. Равена, с точки зрения которого компетентное поведение специалиста в большей степени зависит от его мотивации, нежели от способностей. На основе этой концепции построена модель компетенций государственных служащих Великобритании [6].

Одной из закономерностей профессионального развития является его целостность. Так, в теории «карьерной зрелости» Д. Сьюпера профессиональное развитие рассматривается как длительный целостный процесс развития личности [8].

В проведенном нами исследовании, основываясь на результатах проведенного анализа, подтверждается гипотеза о необходимости повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих

и разработаны рекомендации по их профессиональному развитию.

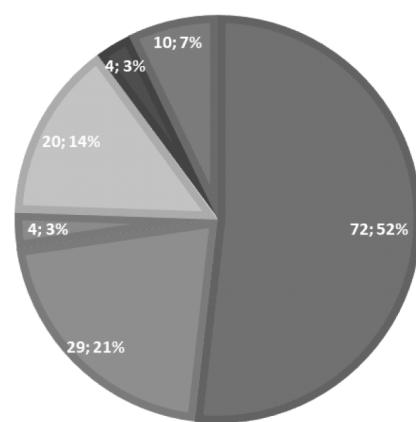
Целью исследования является разработка рекомендаций и условий развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих в рамках системы дополнительного профессионального образования.

Первым этапом исследования является анализ численности слушателей, замещающих государственные должности и должности государственной и муниципальной службы за 2018–2023 гг., на примере Института повышения квалификации кадров агробизнеса Волгоградского государственного аграрного университета. Результатом исследования стало понимание, что показатели с каждым годом снижаются: 72 % слушателей в 2018 г., далее ситуация была менее стабильной (рис. 1).

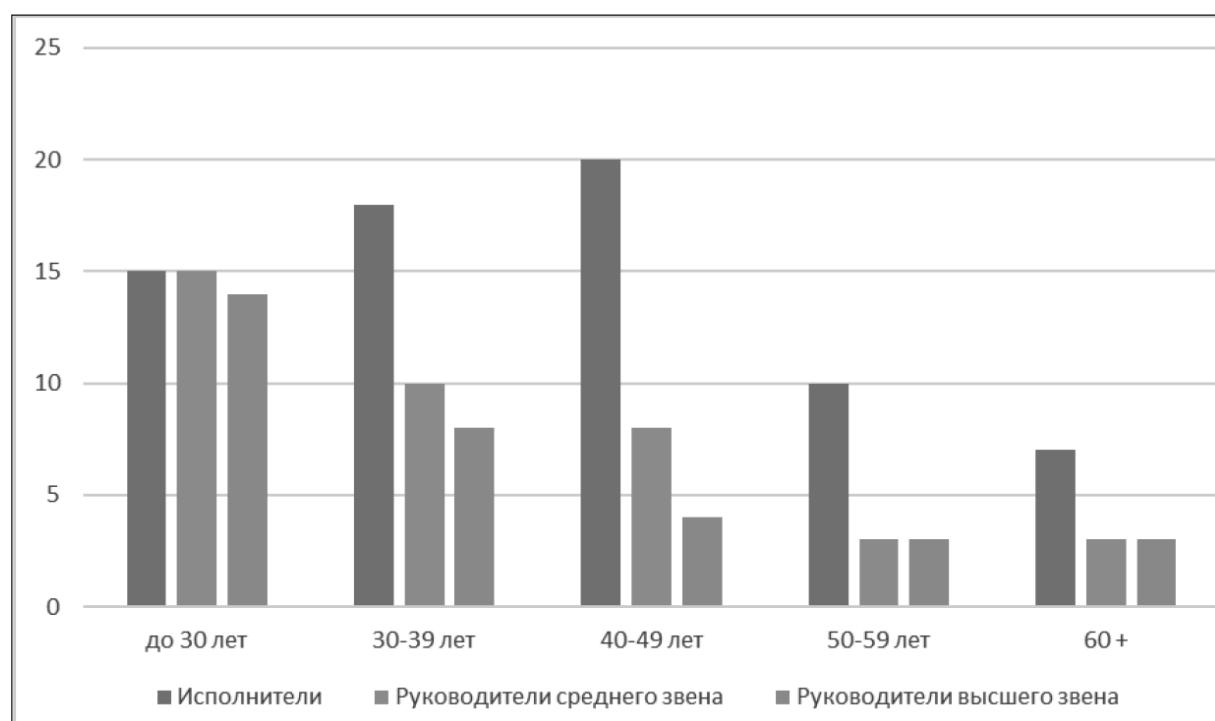
**Вторым этапом** нашего исследования является возрастной анализ государственных и муниципальных служащих. Методом исследования послужило анкетирование указанной категории слушателей. Предлагается выделить три условные группы служащих: исполнители, руководители среднего звена и руководители высшего звена. Анализ показывает, что основной состав руководителей и специалистов государственной и муниципальной службы (около 60 %) находится в возрастной категории 40–59 лет (рис. 2).

Специалисты в активной фазе профессиональной карьеры – от 25 до 39 лет – составляют лишь 34 %. Фактически это те люди, которые и являются резервом кадров государственной службы Волгоградской области. Данное исследование указывает на то, что имеет место проблема старения персонала государственного аппарата.

■ 2018 год ■ 2019 год ■ 2020 год ■ 2021 год ■ 2022 год ■ 2023 год



**Рис. 1.** Анализ повышения квалификации и профессиональной переподготовки лиц, замещающих государственные должности и должности государственной и муниципальной службы, за 2018–2023 гг.



**Рис. 2.** Возрастной анализ государственных и муниципальных служащих

В процессе исследования была разработана анкета. В опросе участвовали 139 слушателей, обучившихся по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовке Института повышения квалификации кадров агробизнеса.

При ответе на вопрос: «*Оцените, как изменилась эффективность профессиональной служебной деятельности государственного и муниципального служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе*» слушателям предлагалось выбрать **один вариант ответа из следующих:**

- 1) не изменилась;
- 2) повысилась незначительно;
- 3) повысилась в достаточной степени;
- 4) повысилась в значительной степени, результаты обучения государственного служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста;
- 5) повысилась в значительной степени, при этом в результате обмена опытом между государственным или муниципальным служащим, прошедшим обучение, и другими работниками повысилась эффективность работы отдела / структурного подразделения в целом, результаты обучения государственного или муниципаль-

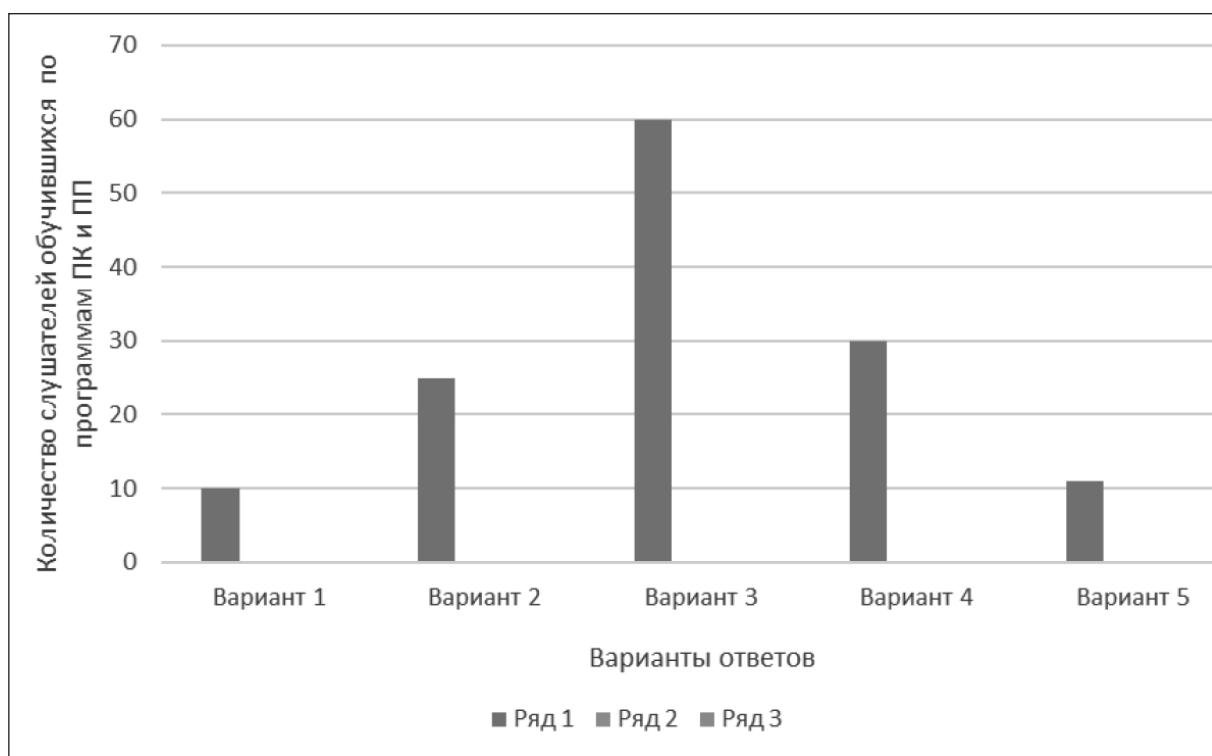
ного служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста.

Результаты анкетирования можно увидеть на рисунке 3.

Анализ результатов проведенного исследования позволяет сделать **следующие выводы:**

- имеет место проблема старения персонала государственного аппарата;
- дополнительное профессиональное образование для профессионального развития государственных и муниципальных служащих является необходимостью;
- подавляющее число слушателей считают, что обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки необходимо для успешной самореализации.

Дополнительное профессиональное образование является важным условием развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих. Оно позволяет повысить квалификацию, развить лидерские качества, расширить кругозор и найти новые подходы к решению проблем. Получение дополнительного профессионального образования должно быть осознанным и целенаправленным, с учетом индивидуальных потребностей.



**Рис. 3.** Результаты анкетирования государственных и муниципальных служащих

**Список литературы**

1. Калина Е.Р. Система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации: проблемы и перспективы развития / Е.Р. Калина // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России : Международный сборник научных статей / Под общей редакцией Л.В. Фотиной. – М.: МАКС Пресс, 2018. – С. 158–162. – EDN YQQYCB.
2. Кравцова Ю.Е. Роль дополнительного профессионального образования в формировании личностно-деловых качеств государственных служащих / Ю. Е. Кравцова // Современная наука, общество и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Пенза, 15 сентября 2023 г. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023. – С. 77–80. – EDN VRXABG.
3. Петрова Т.Н. Системный подход к изучению дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих / Т.Н. Петрова // Политика, экономика и инновации. – 2019. – № 5(28). – С. 2–7 – EDN QDRTBX.
4. Потенциал системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих / А.В. Баранов, О.В. Котлярова, Р.К. Овчаренко, А.В. Тагаев // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. – № 1. – С. 18–26. – DOI 10.22394/2079-1690-2020-1-1-18-26. – EDN DSLBJS.
5. Путин В.В. Стенограмма заседания Государственного Совета «О повышении роли и престижа педагога и наставника» от 27 декабря 2023 г. Москва, Кремль.
6. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-центр, 2009. – 479 с.
7. Родюкова Т.Н. К вопросу дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих в рамках профессионального развития / Т. Н. Родюкова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 4-3(106). – С. 165–169. – DOI 10.23670/IRJ.2021.106.4.097. – EDN HDQQAV.
8. Super D. Careers and Jobs. N. Y., 1983. P. 100–107.

**References**

1. Kalina E.R. The system of additional professional education of civil servants of the Russian Federation: problems and prospects of development / E.R. Kalina // Issues of improving the system of public administration in modern Russia: An international collection of scientific articles / Edited by L.V. Fotina. M.: MAX Press, 2018. pp. 158–162. EDN YQQYCB.
2. Kravtsova Yu.E. The role of additional professional education in the formation of personal and business qualities of civil servants / Yu. E. Kravtsova // Modern science, society and education: topical issues, achievements and innovations: collection of articles of the VI International Scientific and Practical Conference, Penza, September 15, 2023. Penza: Science and Education (IP Gulyaev G.Yu.), 2023. pp. 77–80. EDN VRXABG
3. Petrova T.N. A systematic approach to the study of additional professional education of state civil servants / T.N. Petrova // Politics, economics and innovations. 2019. № 5(28). – Pp. 2–7. EDN QDRTBX.
4. The potential of the system of additional professional education for state and municipal employees / A.V. Baranov, O.V. Kotlyarova, R.K. Ovcharenko, A.V. Tagaev // State and municipal management. Scientific notes. 2020. No. 1. pp. 18–26. DOI 10.22394/2079-1690-2020-1-1-18-26. EDN DSLBJS.
5. Putin V.V. Transcript of the meeting of the State Council “On enhancing the role and prestige of a teacher and mentor” dated December 27, 2023. Moscow, Kremlin.
6. Raven J. Competence in modern society. Identification, development and implementation. M.: Kogito-center, 2009. 479 p.
7. Rodyukova T.N. On the issue of additional professional education of state civil servants within the framework of professional development / T.N. Rodyukova // International Scientific Research Journal. 2021. № 4-3(106). Pp. 165–169. DOI 10.23670/IRJ.2021.106.4.097. EDN HDQQAV.
8. Super D. Careers and Jobs. N.Y., 1983. pp. 100–107.