

Луговский Владимир Алексеевич

д-р ист. наук, профессор

Кох Марина Николаевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

САМООБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

***Аннотация:** в статье освещена проблема профессионального развития государственного служащего в свете последних тенденций по реформированию и развитию государственной гражданской службы. Авторы обращаются к понятию «профессиональное развитие» как наиболее полно отражающему суть изменений, происходящих в системе дополнительного образования государственных служащих и соответствующих общемировой тенденции непрерывного образования. Резервом для роста профессиональной компетентности, средством поддержания конкурентоспособности государственного служащего рассматривается самообразование личности. Показана перспектива самообразования как ведущей формы образовательного процесса в эпоху инновационных перемен в экономике и социальной сфере.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональное образование, повышение квалификации, самореализация личности в труде, потребности личности.*

Ведущим фактором развития современного общества и производства является человеческий капитал. Грамотно выстроенная кадровая политика всегда была средством повышения производительности труда и фактором профессионального роста сотрудников организации. Важнейшая составляющая кадровой политики – формирование высокопрофессионального кадрового состава, в связи с чем, актуальна проблема профессионального образования и развития.

Политика организации, направленная на профессиональное развитие своих сотрудников, способствует не только их профессиональному росту, но и является средством личностного развития, создает условия для самореализации и самовыражения личности работника.

Непрерывное образование и развитие персонала, как правило, диктуется объективными обстоятельствами, что можно сказать и в отношении государственных служащих: современная ситуация в России требует конкретных мер по обеспечению эффективной социальной и экономической политики государства. Для успешного решения актуальных задач государственного и общественного развития Минэкономразвития России был разработан прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. В качестве отдельного направления развития рассматривается процесс реформирования и развития государственной гражданской службы, стратегической целью которого определяется качественное улучшение кадрового потенциала гражданской службы. В связи с чем, становится актуальным вопрос об индивидуальном планировании профессионального развития личности государственного служащего.

Кадровая политика на государственной службе – общий курс и последовательная деятельность государства по формированию требований к государственным служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах государственных служащих [3].

Целью технологий, применяемых в рамках кадровой политики, является как обновление и пополнение кадрового состава, так и формирование необходимого для результативной деятельности квалификационного уровня и дальнейшее развитие профессиональных качеств государственных служащих. Реализация поставленной цели определяет ряд последовательных действий, в том числе предполагаются изменения в системе дополнительного профессионального образования гражданских служащих.

В последних поправках к закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 г. №58-ФЗ (изменения были внесены Федеральным законом от 29.07.2017 №275-ФЗ) сказано: «Профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию. Таким образом, в последней редакции закона термин «дополнительное профессиональное образование» заменен термином «профессиональное развитие». Профессиональное развитие личности – это развитие человека как субъекта труда, т.е. качественное совершенствование его профессиональных знаний, умений, профессиональных способностей, рост профессиональной эффективности, карьерный рост. Фактором профессионального развития является потребность в самореализации, внутренняя мотивация личности, потребность в достижении.

В соответствии с последними мировыми тенденциями, именно термин «профессиональное развитие» в наибольшей степени соответствует феномену «непрерывное образование» как образованию, целью которого является не просто компенсация недостающих знаний, умений, навыков, а образование, дающее человеку возможность адаптироваться к жизни в постоянно меняющихся условиях и быть способным к самообразованию. Во многом актуальность самообразования обусловлена и новым порядком прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственного служащего. Согласно новой редакции закона основаниями для направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию являются: решение представителя нанимателя; результаты аттестации гражданского служащего; назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы; назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на должность гражданской службы категории «руководители» высшей или главной группы должностей гражданской службы либо на должность гражданской

службы категории «специалисты» высшей группы должностей гражданской службы впервые; поступление гражданина на гражданскую службу впервые [4].

Из вышесказанного следует, что, для того, чтобы направить государственного служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации работодатель должен иметь определенные основания, хотя в предыдущем варианте закона было прописано, что получение государственными служащими дополнительного профессионального образования должно осуществляться один раз в три года. Таким образом, следуя логике новой редакции закона часть государственных служащих будет лишена возможности участия в мероприятиях по профессиональному развитию личности. Это негативная тенденция, так как профессиональное развитие человека является частью его личностного развития, дает потенциал личности для поддержания собственного статуса и самодостаточности, препятствует профессиональному выгоранию личности [2]. Особенно актуально это в нашу эпоху всеобщего реформирования и стремительного развития инновационных технологий. Поэтому, самообразование рассматривается нами как универсальный способ поддержания личностью государственного служащего своей конкурентоспособности вне зависимости от внешних обстоятельств. Под самообразованием на сегодняшний день понимается процесс приобретения знаний умений и навыков способом самостоятельных занятий и наблюдений. Необходимо отметить, что такая тенденция характерна не только для этой профессиональной сферы, но и для и всего общества в целом. Гипотетически, через 10–15 лет в подсистеме дополнительного профессионального образования удельный вес профессионального самообразования достигнет 50% в общем объеме часов, предусмотренных учебными программами. Этот показатель в будущем будет только расти [1].

Таким образом, происходящие на сегодняшний день процессы реформирования и развития государственной гражданской службы являются основанием для совершенствования системы профессионального развития государственных служащих. В свете последних изменений законодательной базы дополнительного образования и общемировой тенденции развития системы непрерывного

образования актуальным становится вопрос о самообразовании. Самообразование является одним из резервов роста компетентности государственного служащего и позволит реализовать индивидуальное планирование профессионального развития государственного служащего с учетом запроса работодателя и потребностей личности самого работника.

Список литературы

1. Лобанов Н.А. На пути к профессиональному самообразованию // Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 12-й международной конф. / Сост. Н.А. Лобанов, под науч. ред. Н.А. Лобанова, В.Н. Скворцова; ЛГУ им. А.С. Пушкина, НИИ соц.-экон. пед. пробл. непрерыв. Образования. В 2 ч. Ч. I. Вып. 12. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2014. – 492 с.
2. Сурженко Л.В. Взаимосвязь синдрома психического выгорания с ценностно-смысловой сферой личности (на примере преподавателя высшей школы): Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2014. – 180 л.
3. Халилова Т.В. Кадровая политика и государственная служба в Российской Федерации. – Казань, 2009. – С. 133.
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 29.07.2017 №275-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document>