

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Зандер

« ____ » _____ 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
38.03.04.11 Региональное управление

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих
Красноярского края

Руководитель _____ канд. экон. наук, доцент Е.Н. Почкутова

Выпускник _____ Н.С. Насыбулина

Красноярск 2019

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Профессиональное развитие государственных гражданских служащих Красноярского края» содержит 80 страниц текстового документа, 5 иллюстраций, 2 таблицы, 33 использованных источника, 4 приложения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА, ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ,
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ.

Цель работы: изучение, выявление и анализ проблем системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края, а также разработка предложений и рекомендаций по их устранению для совершенствования системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.

Задачи работы: определение правовых и теоретических основ формирования и профессионального развития кадрового состава государственной гражданской службы в Российской Федерации и Красноярском крае, анализ системы и проблем системы профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае, предложение и обоснование способов совершенствования профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

Условием повышения эффективности системы государственного управления является компетентность и профессионализм государственных служащих, обеспечиваемые непрерывным и качественным профессиональным развитием.

На основе проведенного исследования был выделен ряд проблем в системе профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края и разработаны рекомендации по их устранению.

ABSTRACT

This paper on the topic «Professional development of civil servants of the Krasnoyarsk Territory» contains 80 pages of a text document, 5 illustrations, 2 tables, 33 sources used, 4 applications.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT, STATE CIVIL SERVICE, EVALUATION OF ACTIVITY, ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION, PERFECTION.

The main purpose: to study, identify and analyze problems of the system of professional development of civil servants of the Krasnoyarsk Territory, as well as develop proposals and recommendations for their elimination to improve the system of professional development of civil servants of the Krasnoyarsk Territory.

The objectives of the paper: determining the legal and theoretical foundations of the formation and professional development of the civil service personnel in the Russian Federation and the Krasnoyarsk Territory, analyzing the system and problems of the system of professional development of civil servants in the Krasnoyarsk Territory, proposing and justifying ways to improve the professional development of civil servants in Krasnoyarsk Territory.

The condition for increasing the efficiency of the public administration system is the competence and professionalism of civil servants, ensured by continuous and high-quality professional development.

Based on the study, a number of problems were identified in the system of professional development of civil servants in the Krasnoyarsk Territory and recommendations were developed for their elimination.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Правовые и теоретические основы формирования профессионального развития кадрового состава государственной гражданской службы.....	5
1.1 Система государственной гражданской службы Российской Федерации.....	5
1.2 Принципы формирования кадрового состава и профессиональное развитие в системе государственной гражданской службы Российской Федерации.....	10
1.3 Направления, виды и осуществление профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации.....	17
2 Исследование и анализ системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.....	23
2.1 Исследование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.....	23
2.2 Анализ системы оценки деятельности государственных гражданских служащих Красноярского края.....	29
2.3 Анализ системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Красноярского края.....	36
3 Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.....	43
3.1 Выделение проблем системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.....	43
3.2 Рекомендации по корректировке системы оценки деятельности государственных гражданских служащих Красноярского края.....	48
3.3 Рекомендации по корректировке системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Красноярского края.....	53
Заключение.....	61
Список использованных источников.....	63
Приложения А-Г.....	67-80

ВВЕДЕНИЕ

Важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности является совершенствование системы управления на государственной и муниципальной службе. Именно органы власти, а в том числе и персонал государственной и муниципальной службы могут непосредственно воздействовать на развитие происходящих в стране процессов, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни общества Российской Федерации.

От качества человеческих ресурсов и других объективных факторов зависит результативность функционирования государственного аппарата страны, что в конечном итоге определяет эффективность функционирования всех сфер общественной жизни. Без постоянного развития кадрового состава на государственной гражданской службе, обновления кадровой политики, освобождения кадровой работы от недостатков трудно рассчитывать на успех государственного управления.

Актуальность темы исследования связана также с тем, что недостаточный профессионализм гражданских служащих на сегодняшний день определяется как одно из проявлений кризиса государственного управления, что подтверждается результатами различных социологических исследований, а также большим количеством научных работ и публикаций, посвященных данной теме. Неотъемлемым условием повышения эффективности системы государственного управления является компетентность и профессионализм государственных служащих, обеспечиваемые непрерывным и качественным профессиональным развитием.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение, выявление и анализ проблем системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края, а также разработка предложений и рекомендаций по их устранению для совершенствования системы профессионального развития государственных

гражданских служащих Красноярского края. Объектом исследования определены общественные отношения в сфере организации и осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае, а предметом – механизм совершенствования профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить правовые и теоретические основы формирования и профессионального развития кадрового состава государственной гражданской службы в Российской Федерации и Красноярском крае;

- проанализировать систему профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае;

- исследовать и проанализировать актуальные проблемы системы профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае;

- предложить и обосновать способы совершенствования профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

В ходе подготовки выпускной квалификационной работы были изучены Федеральные законы Российской Федерации и Красноярского края в части прохождения государственной гражданской службы, профессионального развития государственных гражданских служащих, учебная литература по теме исследования, статистическая информация, результаты опросов, а также материалы, собранные в ходе преддипломной практики. Основными методами исследования в данной работе являются: метод анализа, сравнения, теоретический метод, метод статистического анализа, метод гипотез. Представленная дипломная работа включает в себя введение, три главы, в которых решаются поставленные исследовательские задачи, заключение, список использованных источников и приложения.

1 Правовые и теоретические основы формирования профессионального развития кадрового состава государственной гражданской службы

1.1 Система государственной гражданской службы Российской Федерации

Развитая и эффективно организованная государственная служба – это неотъемлемый элемент правового демократического государства, находящегося на высокой степени развития. С тех пор, как оформился аппарат государственного управления, категория «государственная служба» получила своё отражение в законодательстве.

Впервые понятие «государственная служба» было нормативно закреплено в Федеральном законе от 31 августа 1995 года № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (на сегодняшний день Федеральный закон утратил силу). В 1995 году законодатель определял государственную службу как профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Также в Федеральном законе № 119-ФЗ к государственной службе относят исполнение должностных обязанностей лицами, замещающими государственные должности.

В 2003 году в Федеральном законе № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» понятию «государственная служба» дано новое определение. Теперь государственная служба определяется как профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

– лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;

– лиц, замещающих должности, устанавливаемых конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Данное определение государственной службы более точно отражает круг участников государственно-служебных отношений.

В настоящее время законодательство Российской Федерации о государственной службе включает в себя Конституцию Российской Федерации, Федеральный закон от 25 апреля 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ряд указов Президента и постановлений Правительства, а также конституции и уставы субъектов Российской Федерации, их законы и другие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы государственной службы на уровне субъекта.

Современная государственная служба осуществляется с учетом многообразия сфер и отраслей деятельности государства, что стало причиной разделения её на виды. Под видом государственной службы понимается её специализация, которая зависит от уровня и функций соответствующих государственных органов. Федеральным законом № 58-ФЗ установлено, что система государственной службы Российской Федерации включает в себя:

- государственную гражданскую службу;
- военную службу;
- государственную службу иных видов.

В статье 2 Федерального закона № 58-ФЗ установлено также разделение государственной гражданской службы на федеральную

государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта. Одновременно с этим военная служба и государственная служба иных видов определяются как разновидности федеральной государственной службы.

Правовое регулирование и организация федеральной гражданской службы и военной службы находится в ведении Российской Федерации. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а её организация – в ведении субъекта Российской Федерации. Статья 5 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» даёт определения понятиям, необходимым для исследования, приведённые ниже.

Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации.

Должности государственной гражданской службы, согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» подразделяются на категории и группы, представленные в таблице 1.

К группам должностей государственной гражданской службы относятся:

- высшие должности гражданской службы;
- главные должности гражданской службы;
- ведущие должности гражданской службы;
- старшие должности гражданской службы;
- младшие должности гражданской службы.

Таблица 1 – Категории должностей государственной гражданской службы с пояснениями и подразделением на группы должностей

Категории должностей	Пояснения	Подразделение на группы
Руководители	должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий	высшая
		главная
		ведущая
Помощники (советники)	должности, учреждаемые для содействия в реализации полномочий лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов, замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей	высшая
		главная
		ведущая
Специалисты	должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций, замещаемые без ограничения срока полномочий	высшая
		главная
		ведущая
		старшая

Окончание таблицы 1

Категории должностей	Пояснения	Подразделение на группы
Обеспечивающие специалисты	должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов, замещаемые без ограничения срока полномочий	высшая
		главная
		ведущая
		старшая
		младшая

Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлены основные принципы государственной гражданской службы. К ним относятся:

- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- равный доступ граждан к гражданской службе и равные условия ее прохождения;
- профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- стабильность гражданской службы;
- доступность информации о гражданской службе;
- взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Среди выделенных законодателем принципов государственной службы, в последнее время особую важность приобрел принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих. Ведь эффективность деятельности государства и благополучие общества определяются качественным исполнением функций управления во всех ветвях государственной власти, состоянием государственного аппарата и в первую очередь кадрового состава. А это требует высокого уровня эффективности, основанного, прежде всего на базе качественного развития, которое позволит формировать качественно работающий состав профессиональных чиновников.

Недостаточность профессионализма и компетентности гражданских служащих приводит к низкокачественной подготовке управленческих решений, разработке проектов, несвязанных с правовой и экономической реальностью, что в итоге сказывается на общем качестве управления страной и её субъектами.

Таким образом, на основании представленного материала, можно сделать вывод, что система государственной службы Российской Федерации имеет устойчивую нормативную правовую базу, оформившуюся еще с 1995 года. Законодатель закрепляет понятие и виды государственной службы, а также понятие государственной гражданской службы, в рамках которой происходит изучение темы, ее категории, группы и принципы.

Посредством принципов государственной гражданской службы Российской Федерации выделяется значимость профессионального развития государственных гражданских служащих. Ведь для обеспечения результативности функционирования государственного аппарата и должного уровня доверия к нему необходим состав профессиональных высококвалифицированных кадров, что наравне с другими значимо влияющими факторами, может быть достигнуто за счёт эффективной системы развития гражданских служащих.

1.2 Принципы формирования кадрового состава и профессиональное развитие в системе государственной гражданской службы Российской Федерации

Вопросы профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации стоят на сегодняшний день особенно остро. Общеизвестно, что основным препятствием к интенсивному развитию государственной службы является слабое применение современных подходов кадрового менеджмента для максимально эффективного использования кадрового потенциала гражданской службы. Масштабные изменения,

происходящие во всех сферах общественной жизни, а также в аппарате государственного управления должны сопровождаться переменами в системе государственной службы Российской Федерации. Формирование более совершенной модели государственного управления требует качественного кадрового состава, что, в свою очередь, невозможно без наличия профессионального уровня подготовки.

В марте 2018 года Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в своём Послании Федеральному Собранию констатировал, что роль и позиции государства в современном мире определяют не только и не столько природные ресурсы, производственные мощности, а прежде всего люди. Исторический опыт также свидетельствует о том, что из всего разнообразия ресурсов государства кадровый ресурс является наиболее значимым. Кадровый потенциал общества является определяющим с точки зрения эффективности государственного управления.

Вопрос профессионального развития гражданских служащих является одним из актуальных в системе государственной службы. Недостаточность профессионализма и компетентности государственных служащих на сегодняшний день признана официально. В частности, недостаточный профессионализм как одно из проявлений кризиса государственного управления определяют 53% участвовавших в специальном исследовании руководителей кадровых служб органов государственной власти субъектов Российской Федерации. В Послании Федеральному Собранию Президент нашей страны отмечает, что чиновники всех уровней должны быть заинтересованы в росте своей эффективности и быть жёстко нацелены на получение конкретного результата. Также Президент затрагивает необходимость обеспечения продвижения современных профессиональных кадров на государственной и муниципальной службе.

В статье 60 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» поименованы основные

принципы формирования кадрового состава гражданской службы в государственном органе. К ним относятся:

- принцип назначения на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

- принцип совершенствования профессионального мастерства гражданских служащих.

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы, согласно тому же Федеральному закону, являются:

- подготовка кадров для гражданской службы и профессиональное развитие гражданских служащих;

- содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;

- ротация гражданских служащих;

- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

- оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;

- применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Из перечисленных принципов и направлений формирования кадрового состава следует, что в существующей системе государственной службы продвижение по службе тесно связано с профессиональной оценкой и развитием, поэтому гражданский служащий должен регулярно на протяжении всего периода деятельности повышать свой уровень знаний, независимо от замещаемой должности. И именно поэтому оценка и развитие государственных гражданских служащих прочно встроены в систему прохождения государственной гражданской службы.

Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», 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. Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих осуществляется посредством реализации образовательными организациями дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) в порядке и в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации об образовании.

К основным нормативным правовым актам, регулирующим профессиональное развитие гражданских служащих на сегодняшний день, относятся:

- Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Данные акты предусматривают организационно-правовые формы профессионального развития гражданских служащих, порядок, периодичность, сроки и условия профессионального обучения.

Ранее к перечню представленных нормативно правовых актов относились также Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» и Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 года № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих

Российской Федерации». На сегодняшний день они утратили силу, ввиду того, что вместо понятия дополнительного профессионального образования государственного гражданского служащего вводится понятие профессионального развития государственного гражданского служащего.

С инициативой заменить профессиональное обучение госслужащих профессиональным развитием Правительство Российской Федерации выступало давно с надеждой, что поправки позволят изменить форму, в которой государственным служащим преподносят новые знания и прививают различные навыки. В результате изменений профессиональное развитие государственных служащих будет проводиться также посредством обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов, а также мероприятий по обмену опытом.

Таким образом, теперь профессиональное развитие следует считать шире, чем дополнительное профессиональное образование, оно включает в себя последнее, однако предусматривает и новые формы повышения госслужащими служащими профессиональной квалификации.

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 государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на должность государственной гражданской службы Российской Федерации категории «руководители» высшей или главной группы должностей либо на должность государственной гражданской службы Российской Федерации категории «специалисты» высшей группы должностей впервые;

– поступление гражданина на государственную гражданскую службу Российской Федерации впервые.

На наш взгляд, очень важным звеном профессионально развития государственного гражданского служащего является его непосредственная оценка (направление гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию по результатам аттестации). Обосновать это можно тем, что иные основания для его профессионального развития являются зависящими от сторонних факторов: от представителя нанимателя, от процесса назначения или поступления на должность, а результат аттестации государственного гражданского служащего – индивидуальная причина, зависящая только от показателей уровня соответствия государственного гражданского служащего занимаемой должности.

Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», аттестация государственных гражданских служащих – это оценка результатов их профессиональной служебной деятельности. Аттестация государственного гражданского служащего проводится при его обязательном личном присутствии один раз в три года. В случае неявки гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии по уважительной причине (болезнь, командировка), его аттестация переносится на другой срок. В случае неявки без уважительной причины или отказа гражданского служащего от прохождения аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности. Аттестация гражданского служащего в данном случае переносится на более поздний срок.

Не позднее, чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем. Не менее чем за неделю до начала аттестации

кадровая служба государственного органа должна ознакомить аттестуемого гражданского служащего с представленным на него отзывом.

При проведении аттестации гражданских служащих оценивается также уровень знаний посредством дистанционного тестирования. Тесты могут формироваться из следующих модулей: основы государственного управления, законодательство о государственной гражданской службе, основы бюджетного законодательства, основы компьютерной грамотности, знание русского языка. По итогам проведения аттестации аттестационной комиссией принимается решение о том, что гражданский служащий:

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы;

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста;

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования;

- не соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы.

Таким образом, основываясь на представленном материале, можно сделать вывод, что вопрос профессионального развития государственных гражданских служащих является актуальным на сегодняшний день официально. В существующей системе государственной службы продвижение по службе тесно связано с профессиональным развитием, которое, в свою очередь, тесно связано с непосредственной оценкой деятельности государственного гражданского служащего, система профессионального развития прочно встроена в систему прохождения государственной гражданской службы.

1.3 Направления, виды и осуществление профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации

Как отмечалось выше, статья 62 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает, что 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. Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих осуществляется посредством реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Профессиональная переподготовка гражданских служащих – получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить гражданскому служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

Повышение квалификации гражданских служащих – обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов в целях поддержания уровня квалификации гражданских служащих, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих осуществляется:

– в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

– в рамках государственного задания в порядке, установленном Правительством Российской Федерации или нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

– за счет средств государственных органов, в которых гражданские служащие замещают должности государственной гражданской службы Российской Федерации, в образовательных организациях, определенных в порядке, установленном законодательством о контрактной системе в сфере закупок;

– на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование.

Получение гражданскими служащими дополнительного профессионального образования в рамках государственного задания или на основании образовательного сертификата осуществляется в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Срок обучения по программе повышения квалификации для гражданских служащих составляет не менее 16 часов, по программе профессиональной переподготовки – не менее 500 часов. Гражданским служащим, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке.

Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68, который в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ утверждает положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, поясняет, что иные мероприятия по профессиональному развитию включают:

– семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений;

– конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;

– самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности и которые размещены на предназначенном для профессионального развития гражданских служащих едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, а также в иных информационных системах;

– образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем.

Реализация вышеперечисленных мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих осуществляется:

– в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих в соответствии с законодательством о контрактной системе в сфере закупок;

– государственным органом, который организует за счет своих средств или на безвозмездной основе указанные мероприятия для гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Российской Федерации в этом государственном органе;

– посредством самостоятельного изучения гражданским служащим образовательных материалов.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в том числе на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование гражданского служащего. Получение гражданским служащим дополнительного профессионального образования по собственной инициативе за счет собственных средств и по тематике, определенной им самостоятельно, осуществляется вне пределов нормальной продолжительности служебного времени.

Государственный образовательный сертификат как основание для обучения по программам дополнительного профессионального образования закреплен законодательно в Постановлении Правительства РФ от 18 мая 2019 года № 619 «Положение о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации», и согласно положению является именованным документом, подтверждающим право на получение дополнительного профессионального образования по дополнительной профессиональной программе.

Порядок прохождения гражданскими служащими служебных стажировок как инструмента профессионального развития определяет проект Постановление Правительства Российской Федерации 18 мая 2019 года № 618 «О служебных стажировках государственных гражданских служащих Российской Федерации». Согласно Постановлению, служебная стажировка является мероприятием по обмену опытом, направленным на изучение передового опыта и технологий государственного управления в целях профессионального развития гражданского служащего. Гражданский служащий проходит служебную стажировку в иных государственных органах, органах местного самоуправления или организациях, в том числе расположенных за пределами территории Российской Федерации.

Основанием для направления гражданского служащего на служебную стажировку в приоритетном порядке является его назначение в порядке должностного роста на должность государственной гражданской службы категории «руководители» высшей или главной группы должностей государственной гражданской службы либо на должность государственной гражданской службы категории «специалисты» высшей группы должностей государственной гражданской службы впервые.

Согласно утратившему силу Указу Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», ранее государственный заказ на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих формировался с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития гражданских служащих. Индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего разрабатывался им в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем сроком на три года. В индивидуальном плане указывались:

- цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;
- направления дополнительного профессионального образования;
- ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования гражданского служащего.

Анализируя новый Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 года № 68, можно сказать, что система индивидуальных планов теперь отсутствует и государственный заказ на мероприятия по профессиональному развитию формируется федеральным органом исполнительной власти. Планирование на очередной год и плановый период мероприятий по профессиональному

развитию федеральных государственных гражданских служащих осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы, на основе заявок федеральных государственных органов на участие федеральных государственных гражданских служащих в мероприятиях по профессиональному развитию, с учетом функций федеральных государственных органов и их специализации, а также с учетом профессионального образования по должностям федеральной государственной гражданской службы, замещаемым в этих органах.

Таким образом, организация профессионального развития гражданских служащих представляет собой важную составляющую прохождения государственной гражданской службы. Законодатель определяет различные способы достижения профессионального развития, основания направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, способы реализации мероприятий по профессиональному развитию. Уделение внимания существующей нормативно-правовой базе со стороны Президента и Правительства Российской Федерации говорит о высоком уровне разработанности различных существующих проблем.

2 Исследование и анализ системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края

2.1 Исследование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края

Одной из важнейших составляющих кадровой работы в системе органов государственной власти является трудоёмкий процесс достижения соответствия качественных характеристик кадрового состава квалификационным требованиям должности и уровню выполняемых обязанностей, который осуществляется за счет профессионального развития государственных гражданских служащих.

Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы, согласно Федеральному закону № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы, областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки. Квалификационные требования, которые необходимы для замещения должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации, устанавливаются законами субъектов Российской Федерации.

Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом, то есть квалификационные требования, предъявляемые к государственным гражданским

служащим, определяются в том числе и функциями того или иного органа государственной власти.

Так, например, для советника отдела кадров и государственной службы управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края категории «специалист» ведущей группы предъявляются следующие базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования.

Базовые квалификационные требования:

- уровень образования: высшее образование не ниже уровня бакалавриата;
- стаж: квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки не предъявляются;
- базовые знания и умения (знание государственного языка Российской Федерации, правовые знания (основ Конституции Российской Федерации, основ Устава края и т. п.), знания в области информационно-телекоммуникационных технологий, знание норм и правил охраны труда и техники безопасности, общие умения (умение мыслить системно, планировать, рационально использовать служебное время и т. п.)).

Профессионально-функциональные квалификационные требования:

- направление подготовки (специальность): «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Правоведение», «Управление персоналом» или иное направление подготовки (специальность), для которого законодательством об образовании Российской Федерации установлено соответствие указанным направлениям подготовки (специальностям);

- профессионально-функциональные знания (законодательства об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, знание требований к подготовке, обработке, хранению и использованию образующихся в деятельности отдела документов, порядка подготовки, согласования и принятия правовых актов края, функций кадровой

службы, процедуры применения мер дисциплинарного воздействия, порядка работы со служебной и секретной информацией, основ информационной безопасности, способов защиты информации от несанкционированного доступа, повреждения);

– профессионально-функциональные умения (оперативного принятия и реализации управленческих решений, систематизации и подготовки аналитических и иных информационных материалов, подготовки служебных документов и работы с документами, разработки правовых актов, владение компьютерной и другой современной оргтехникой, умение работы с программным обеспечением, необходимым для исполнения должностных обязанностей, владение официальным деловым стилем письма).

Как уже отмечалось, 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 государственной гражданской службы Российской Федерации;
- назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на должность государственной гражданской службы Российской Федерации категории «руководители» высшей или главной группы должностей либо на должность государственной гражданской службы Российской Федерации категории «специалисты» высшей группы должностей впервые;
- поступление гражданина на государственную гражданскую службу Российской Федерации впервые.

Аттестация, как условие направления государственного служащего на мероприятия по профессиональному развитию, как раз является оценкой соответствия государственного гражданского служащего квалификационным требованиям должности и уровню выполняемых обязанностей. То есть если при

поступлении на службу у кандидата определяется уровень образования и направление подготовки, то благодаря аттестации, которая впервые проводится лишь по истечении года службы в занимаемой должности гражданской службы, оценивается соответствие остальным квалификационным требованиям.

На территории Российской Федерации и в том числе в Красноярском крае, аттестация государственного гражданского служащего проводится при его обязательном личном присутствии один раз в три года. Не позднее, чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем. Благодаря отзыву руководителя, представляется возможным оценить профессионально-функциональные умения служащего, ввиду того, что никто лучше непосредственного руководителя не может знать, например, степень оперативности принятия решений служащим, качество подготовки служебных документов и прочее.

Процедура аттестации также включает в себя дистанционное тестирование на знание законодательства, основ государственного управления, основ компьютерной грамотности, знание русского языка. Очевидно, что эта часть процедуры аттестации направлена на оценку базовых (знание русского языка, основ информационно-коммуникационных технологий) и профессионально-функциональных (знание законодательства) знаний государственного гражданского служащего.

Итоговым этапом аттестации является собеседование с аттестационной комиссией. Эта часть процедуры позволяет оценить многие качества служащего, которые, возможно, были не освещены в отзыве руководителя или не затронуты тестом (о знании функций отдела, нормативно-правовой базе деятельности отдела и т.п.).

По итогам проведения аттестации государственных гражданских служащих в Красноярском крае аттестационной комиссией принимается решение о том, что гражданский служащий:

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы;

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста;

- соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования;

- не соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы.

То есть в результатах проведения аттестации, как метода оценки соответствия квалификационным требованиям, появляются непосредственные предпосылки к проведению мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

Таким образом, модель предпосылок и мероприятий профессионального развития в Красноярском крае выглядит так, как показано на рисунке 1.

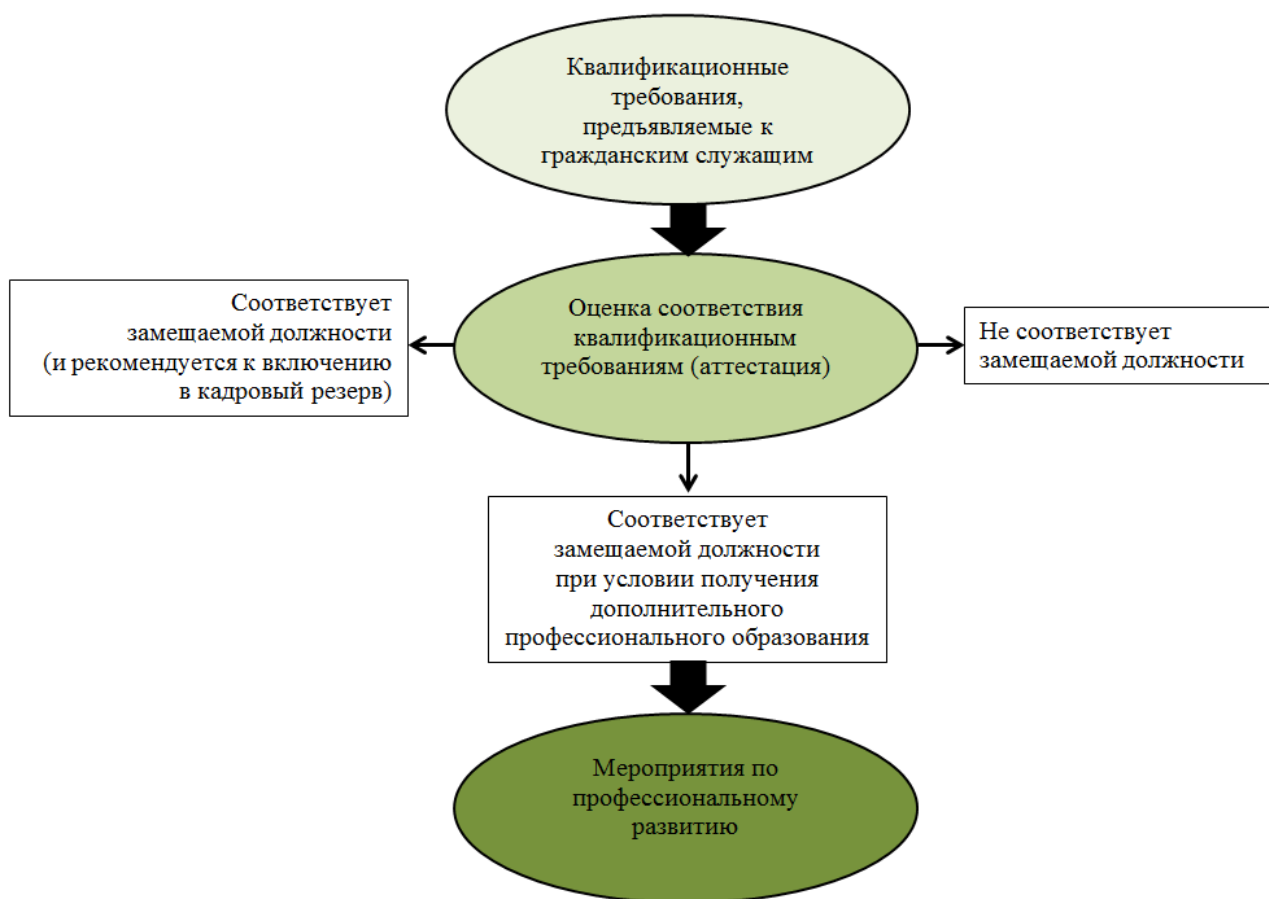


Рисунок 1 – Модель предпосылок и мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае

Рисунок 1 является иллюстрацией к описанным выше теоретическим фактам и законодательным нормам, регулирующим процесс и предпосылки профессионального развития государственного гражданского служащего в Красноярском крае. То есть, при поступлении на службу к кандидату предъявляются определенные квалификационные требования, которые зависят от категории и группы замещаемой должности, затем, в процессе осуществления деятельности, служащие проходят процедуру оценки соответствия замещаемой должности, то есть оценку соответствия предъявляемым квалификационным требованиям, после чего они могут быть направлены на мероприятия по профессиональному развитию. Мероприятия по профессиональному развитию выступают в этой модели как способ достижения необходимого уровня соответствия замещаемой должности.

2.2 Анализ системы оценки деятельности государственных гражданских служащих Красноярского края

Как уже отмечалось выше и было доказано на основе модели предпосылок и мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих, важным звеном профессионального развития является непосредственная оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих, оценка соответствия предъявляемым квалификационным требованиям проводимая в виде процедуры аттестации.

Совершенствование методов оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих является одним из приоритетных направлений совершенствования кадровой политики на государственной гражданской службе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации 2019-2021 годы».

На федеральном уровне правовые основы и основные положения процедуры аттестации закрепляют:

- Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

На уровне Красноярского края методику проведения аттестации государственных гражданских служащих закрепляет методология и методика проведения оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданской службы Красноярского края. Методология оценки включает в себя описание основных этапов и методик осуществления оценки при проведении конкурсного отбора на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, испытания при назначении на

должность, а также при проведении квалификационного экзамена и аттестации государственных гражданских служащих Красноярского края.

Поскольку необходимая для исследования оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих происходит посредством проведения аттестации, проанализируем методику проведения аттестации государственных гражданских служащих Красноярского края на примере администрации Губернатора Красноярского края, а также аппарата Правительства края. Проведением аттестации в данных государственных органах, а также развитием государственной гражданской службой в крае занимается управление кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края.

Как уже отмечалось ранее, процедура проведения аттестации состоит из отзыва непосредственного руководителя об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, дистанционного тестирования и собеседования с аттестационной комиссией. Наглядно структура процедуры аттестации представлена на рисунке 2.

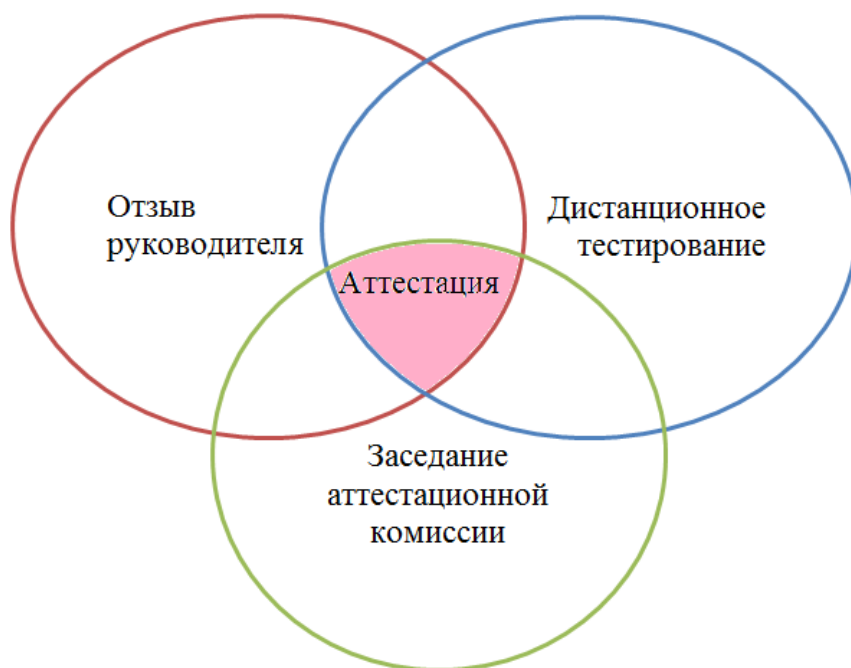


Рисунок 2 – Элементы аттестации государственных гражданских служащих

Отзыв руководителя содержит следующие сведения о гражданском служащем:

- фамилия, имя, отчество;
- замещаемая должность гражданской службы на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность;
- перечень основных вопросов (документов), в решении (разработке) которых гражданский служащий принимал участие;
- мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Образец оформления отзыва для структурных подразделений Администрации Губернатора и аппарата Правительства Красноярского края приведен в приложении А.

Такой способ оценки деятельности служащих является, на наш взгляд, субъективным. Практике аттестации известны случаи необоснованного занижения оценки качеств гражданского служащего, такая ситуация представляется вполне логичной ввиду, например, личностных разногласий с руководителем.

К отзыву об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Тесты, посредством которых проводится дистанционное тестирование в рамках аттестации, ежегодно разрабатываются и высылаются каждому субъекту Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Отличным по субъектам является порядок вопросов, а также особенности регионального законодательства, группировка вопросов по блокам

является единообразной. Например, комплекс тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям в 2019 году содержит 5 разделов:

- на знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного устройства Российской Федерации;
- на знание основ законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации;
- на знание основ законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции;
- на знания и умения в области информационно-коммуникационных технологий;
- на знание государственного языка Российской Федерации – русского языка.

Вопросы тестов являются отражением перечня базовых квалификационных требований, перечисленных в пункте 2.1 данной работы для советника отдела кадров и государственной службы управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края категории «специалист» ведущей группы.

В целях создания индивидуального теста для каждого служащего тест генерируется методом случайных чисел: из каждого модуля автоматически и в случайном порядке выбирается определенное количество вопросов. Пороговое значение прохождения теста не установлено, результаты тестирования аттестационная комиссия оценивает при принятии решения о соответствии служащего должности в совокупности с отзывом, ответами служащего на вопросы комиссии. Такой способ оценки результатов тестирования можно назвать проблемой процедуры аттестации, так как, например, в администрации Губернатора и аппарате Правительства Красноярского края доля правильных ответов на вопросы тестов составляет 75 %, а в других органах государственной власти Красноярского края это значение является

меньшим. Несмотря на это, и служащие администрации Губернатора, аппарата Правительства, и служащие иных органов государственной власти Красноярского края успешно проходят аттестацию – по результатам официальной статистики за последние 2 года все государственные гражданские служащие края успешно прошли аттестацию (312 человек) и только 3 из них были направлены на мероприятия по дополнительному профессиональному образованию.

Аттестационная комиссия формируется правовым актом государственного органа, где определяются состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы. В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, правового подразделения и т.д.), представитель государственного органа по управлению государственной службой, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов.

В состав аттестационной комиссии Администрации Губернатора Красноярского края входят:

- заместитель руководителя Администрации Губернатора Красноярского края – руководитель Управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края (возглавляет комиссию);
- начальник правового управления Губернатора Красноярского края;
- начальник отдела кадров и государственной службы Управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края;
- руководитель управления, государственные гражданские служащие которого проходят аттестацию;
- секретарь комиссии от отдела кадров и государственной службы Управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края (осуществляет организационную работу по проведению аттестации);
- независимые эксперты.

В состав аттестационной комиссии аппарата Правительства Красноярского края включаются:

- руководитель аппарата Правительства Красноярского края (возглавляет комиссию);
- заместитель начальника правового управления Губернатора Красноярского края;
- начальник отдела кадров и государственной службы Управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края;
- руководитель управления, государственные гражданские служащие которого проходят аттестацию;
- секретарь комиссии от отдела кадров и государственной службы Управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края (осуществляет организационную работу по проведению аттестации);
- независимые эксперты.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого гражданского служащего. Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего оценивается аттестационной комиссией на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности, его участия в решении поставленных перед государственным органом задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности.

Решение аттестационной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов. При равенстве голосов гражданский служащий признается соответствующим замещаемой должности гражданской службы. Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист гражданского служащего, представленный в приложении Б. Гражданский служащий знакомится с аттестационным листом под расписку. При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляется также аттестационный лист гражданского служащего с данными предыдущей аттестации.

Представим и проанализируем данные о результатах проведения аттестации государственных гражданских служащих администрации Губернатора и аппарата Правительства Красноярского края период с 2016 по 2018 годы. Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты аттестации государственных гражданских служащих администрации Губернатора и аппарата Правительства Красноярского края

	Год		
	2016	2017	2018
Общая численность служащих	792		
прошли аттестацию – всего	102	129	55
в том числе признаны:			
соответствующими замещаемой должности	65	94	40
соответствующими замещаемой должности и рекомендованы к включению в кадровый резерв	37	34	15
соответствующими замещаемой должности при условии получения дополнительного профессионального образования	1	1	0
не соответствующими замещаемой должности	0	0	0

На основании приведенных данных, можно сказать, что за 3 года проведения аттестации только 2 государственных служащих были направлены на мероприятия по профессиональному развитию и ни одного по результатам аттестации не признали не соответствующим замещаемой должности, такая же тенденция, как уже отмечалось выше, наблюдается и по всему Красноярскому краю в целом. Это можно интерпретировать так то, что кадровый состав администрации Губернатора, аппарата Правительства Красноярского края и всего края в целом является исключительно качественным и не нуждающимся в дополнительном профессиональном развитии, но с учетом негативных тенденций в развитии государственных служащих, ставших предпосылкой для данной работы, это можно объяснить совершенно с другой стороны. Такая статистика связана с устоявшимся укладом проведения процедуры аттестации, который заключается в том, что аттестация во многом является только формальной процедурой. На основе собранных мнений, можно сказать, что,

если государственный служащий качественно и в срок выполняет свои обязанности и устраивает своего непосредственного руководителя, то процедура проведения аттестации заканчивается для него успешно.

Таким образом, на основании изложенного материала, можно отметить, что в Красноярском крае процедура проведения аттестации, рассмотренная на примере аттестации государственных гражданских служащих администрации Губернатора и аппарата Правительства Красноярского края, четко структурирована, существует качественная методологическая и нормативная база, кадровые службы эффективно справляются с организацией проведения аттестации. Тем не менее, некоторые моменты можно считать спорными и требующими особого внимания при выделении проблем профессионального развития государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

2.3 Анализ системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Красноярского края

Со дня принятия Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» прошло уже больше двенадцати лет. Он положил начало нормотворчеству в данной сфере на региональном уровне, послужил импульсом для принятия законодательных актов субъектов Российской Федерации о государственном заказе на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и переподготовку гражданских служащих.

Сегодня на смену Указу «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» пришел Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». Связно это с тем, что сложившаяся система дополнительного профессионального образования не в полном объеме отвечает

потребностям в непрерывном профессиональном развитии государственных служащих в условиях стремительного обновления внешних и внутренних факторов, требующих новых знаний, умений и навыков. Зачастую обучение носит формальный характер и не дает государственным служащим новых компетенций – приращения знаний и развития навыков.

Согласно положению о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Профессиональное развитие гражданских служащих включает в себя:

- дополнительное профессиональное образование;
- семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные преимущественно на ускоренное приобретение гражданскими служащими новых знаний и умений;
- конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;
- самостоятельное изучение гражданскими служащими образовательных материалов, тематика которых соответствует направлению их профессиональной служебной деятельности и которые размещены на предназначенном для профессионального развития гражданских служащих едином специализированном информационном ресурсе, созданном на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, а также в иных информационных системах;
- образовательные курсы, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого

специализированного информационного ресурса и иных информационных систем.

В Красноярском крае мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих осуществляется на базе отдела по подготовке государственных и муниципальных служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края (кадровый центр). К основным нормативно-правовым актам, регулирующим дополнительное профессиональное образование в Красноярском крае, относятся Постановления Правительства и Указ Президента, которые уже утратили силу, а значит и существующие нормативно-правовые акты на уровне субъекта на сегодняшний день не соответствуют обновленному законодательству, что нельзя не назвать проблемой в части нормативного закрепления системы дополнительного профессионального образования Красноярского края.

Иные мероприятия по профессиональному развитию (тренинги, мастер-классы, круглые столы, стажировки) являются новыми инструментами развития государственных гражданских служащих, они находятся в стадии нормативно-правового закрепления и внедрения в практику на территории субъектов Российской Федерации. Например, на тему государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего сейчас происходит взаимодействие с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в части формирования методических рекомендаций по внедрению образовательного сертификата в субъектах Российской Федерации, в том числе и в Красноярском крае. Служебные стажировки государственных гражданских служащих Российской Федерации уже закреплены в Положении, но Постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 года № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» еще не вступило в силу, аналогичная тенденция прослеживается и в формировании на базе федеральной государственной информационной системы в области

государственной службы единого специализированного информационного ресурса, предназначенного для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Ввиду изложенных факторов, которые также можно отнести к проблеме профессионального развития государственных гражданских служащих из-за продолжительного внедрения (некоторые новые инструменты профессионального развития служащих были определены в федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)» еще в 2015 году, но все еще не нашли своего практического применения), целесообразно будет рассматривать систему дополнительного профессионального образования в Красноярском крае.

Дополнительное профессиональное образование включает в себя программы повышения квалификации (обновление теоретических и практических знаний служащего для поддержания уровня квалификации) и программы профессиональной переподготовки (получение дополнительных новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую квалификацию).

Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих осуществляется:

- в рамках государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих;
- в рамках государственного задания;
- за счет средств государственных органов, в которых гражданские служащие замещают должности государственной гражданской службы Российской Федерации, в образовательных организациях;
- на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование.

Такой инструмент осуществления дополнительного профессионального образования как государственное задание не применяется в Красноярском крае, так как такой способ применителен только для тех органов власти, кому

образовательную услугу оказывает подведомственное бюджетное, автономное или казенное учреждение. Государственный образовательный сертификат как основание для обучения по программам дополнительного профессионального образования, как было указано выше, еще не закреплен законодательно.

Получение дополнительного профессионального образования за счет средств государственных органов, в которых гражданские служащие замещают должности государственной гражданской службы подразумевает, что организация тратит деньги из своего бюджета на дополнительное профессиональное образование своих служащих по специальным образовательным программам, например, таким, которые могут быть необходимы Министерству здравоохранения Российской Федерации.

На сегодняшний день кадровый центр обучает по программам дополнительного профессионального образования в рамках государственного заказа. Кадровый центр формирует государственный заказ на мероприятия по дополнительному профессиональному образованию гражданских служащих на основе заявок государственных органов Красноярского края, включающих численность государственных служащих, которые будут направлены на дополнительное профессиональное образование и необходимые программы обучения с учетом функций государственных органов и их специализации. Государственный заказ предполагает конкурс среди образовательных организаций на право предоставления образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам. В Красноярском крае по программам дополнительного профессионального образования на сегодняшний день обучают преподаватели Сибирского федерального университета. Финансирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование осуществляется из средств бюджета Красноярского края. Так, например, за 2018 год в кадровом центре прошли обучение 1151 государственных гражданских служащих и при средней стоимости обучения одного служащего равной 2200 рублей, можно сказать, что для бюджета края расходы на дополнительное профессиональное образование

государственных гражданских служащих составили 2,5 миллиона рублей (расходы на обучение государственных и муниципальных служащих составили почти 7 миллионов рублей).

Профессиональная переподготовка государственных и муниципальных служащих Красноярского края на базе отдела по подготовке государственных и муниципальных служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края осуществляется по направлениям: государственное и муниципальное управление, управление государственными и муниципальными финансами, правовое обеспечение государственного и муниципального управления. Повышение квалификации по направлениям: юриспруденция (включает 24 программы), государственное и муниципальное управление (включает 48 программ), психология (включает 16 программ).

Изучим некоторую статистику для анализа деятельности кадрового центра, представленную на рисунке 3.



Рисунок 3 – Численность государственных гражданских служащих Красноярского края, обученных на базе кадрового центра за период 2016-2018 годы по программам дополнительного профессионального образования

Анализируя рисунок 3, мы можем сказать, что ежегодно на базе кадрового центра проходили обучение по программам дополнительного профессионального образования около одной трети служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в Красноярском крае. Анализируя также данные о предоставленных в 2018 году видах программ дополнительного профессионального образования служащим Красноярского края, можно сказать, что из общего объема программ, программы по профессиональной переподготовке составили всего 2 %, остальное внимание было уделено программам повышения квалификации. Из этого можно сделать вывод о том, что служащие Красноярского края на сегодняшний день практически не нуждаются в приобретении совершенно новых знаний для осуществления своей деятельности, то есть практически все из них занимают должности исходя из профиля образования.

Таким образом, на основании и представленного материала, можем сказать, что на территории Красноярского края сегодня существует эффективный орган государственной власти в структуре администрации Губернатора Красноярского края, который занимается исключительно профессиональным развитием государственных гражданских служащих. В сфере осуществления деятельности этим органом есть определенные недочеты и элементы законодательной недоработки, которые также можно отнести к проблемам профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края.

3 Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края

3.1 Выделение проблем системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края

В ходе изучения материала, представленного в работе, в том числе во второй главе, можно отметить, что интенсивному развитию государственной службы в Красноярском крае значительно препятствует слабый уровень разработанности и применения системы оценки государственных гражданских служащих и дополнительного профессионального обучения. Ведь именно это необходимо для максимально эффективного использования кадрового потенциала гражданской службы, качественных результатов профессионального развития и принятия государственных решений.

Как уже отмечалось ранее, процедура проведения оценки государственных гражданских служащих на соответствие квалификационным требованиям (аттестация) состоит из отзыва непосредственного руководителя об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, дистанционного тестирования и собеседования с аттестационной комиссией.

В части отзыва непосредственного руководителя гражданского служащего мы выделили проблему субъективизма, которая может быть подкреплена различными факторами: симпатия к государственному служащему, результатам его деятельности, как следствие – необоснованное игнорирование недочетов в его деятельности, частичное несоответствие квалификационным требованиям или, например, несоблюдение запретов, предусмотренных законодательством о государственной службе Российской Федерации или же наоборот – чрезмерно заниженная оценка деятельности служащего.

Дистанционное тестирование само по себе не может создавать какого-либо рода проблемы в профессиональном развитии государственного

гражданского служащего, но вот оценка его результатов – безусловно. Как уже отмечалось в данной работе, пороговое значение прохождения теста не установлено, результаты тестирования аттестационная комиссия оценивает при принятии решения о соответствии служащего должности в совокупности с отзывом, ответами служащего на вопросы комиссии. Такая тенденция также наталкивает на выводы о субъективной интерпретации результатов теста в зависимости от итогов собеседования со служащим.

Анализируя процедуру проведения аттестации в Красноярском крае, были получены различные мнения государственных служащих о том, что аттестация имеет определенный устоявшийся уклад, который заключается в том, что аттестация во многом является только формальной процедурой, и если государственный служащий устраивает своего непосредственного руководителя, то процедура проведения аттестации заканчивается для него успешно. Связано это с тем, что Красноярский край сейчас находится на базовом уровне развития системы оценки государственных служащих. Лучшие кадровые практики уже много лет содержат в себе новые, более полные и эффективные системы оценки, включающие, например, не только тестирование на соответствие государственных служащих базовым квалификационным требованиям, но и проведение оценочных процедур на определение наличия профессиональных и личностных качеств. И это, на наш взгляд, является самой главной проблемой в системе оценки государственных гражданских служащих Красноярского края.

В ходе прохождения преддипломной практики, была выявлена и иная проблема – неготовность государственных гражданских служащих быть оцененными. Аттестация – это четкая и годами отработанная процедура оценки государственных гражданских служащих, которую они понимают и к которой привыкли. Процедура комплексной оценки и другие современные инструменты оценки, которые смогли бы поднять уровень Красноярского края до уровня лучших кадровых практик является неизвестной для гражданских служащих процедурой. К тому же, она будет направлена не только на соответствие

квалификационным требованиям, предъявляемым к служащему, а также на выявление и оценку его профессиональных и личностных компетенций.

Представленные выводы обоснованы опросом среди служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края, а также сбором мнений среди респондентов. Результаты опросов представлены на рисунках 4 и 5.

В опросах участвовали 12 служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края при штате в 16.

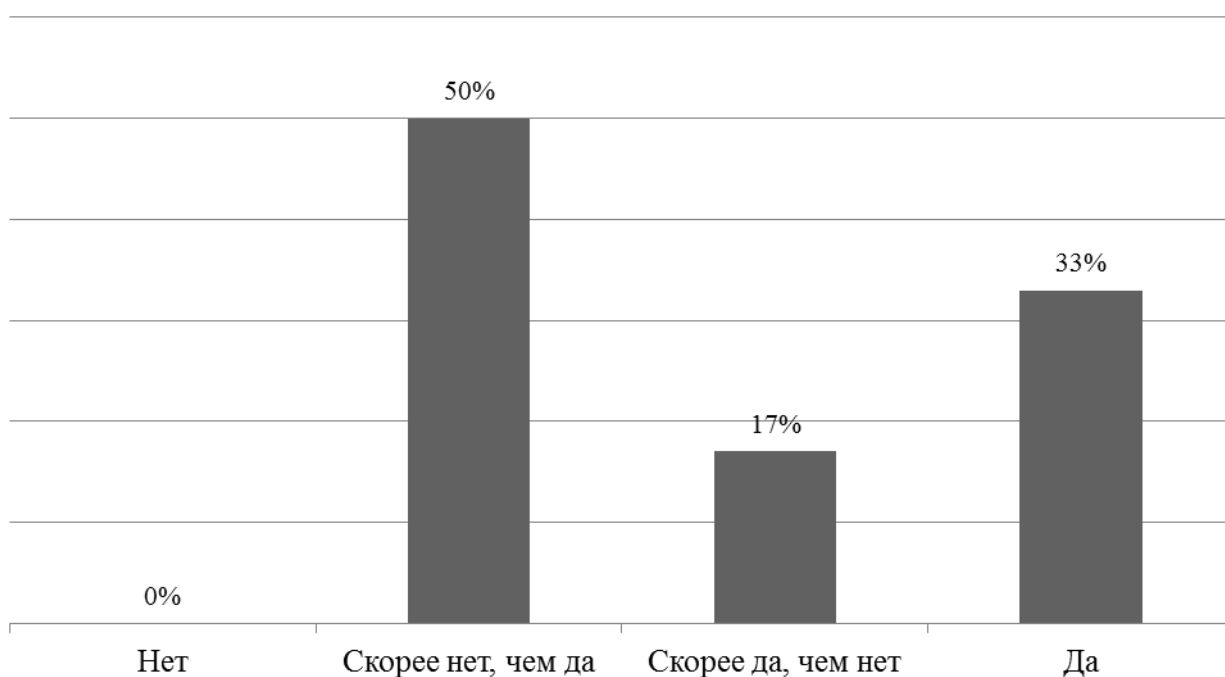


Рисунок 4 – Результаты опроса на тему «Устраивает ли Вас система аттестации?»

Анализируя рисунок 4, можно сказать, что в первом опросе большинство ответов были отрицательными. Служащие прокомментировали это тем, что аттестация вызывает определенный стресс и в определенной степени отвлекает от выполнения своих должностных обязанностей, но, тем не менее, эту процедуру успешно проходят все государственные гражданские служащие. А те, кто ответил, что доволен процедурой аттестации, связали это с тем, что

процедура им привычна. Результаты опроса подтверждают выводы сделанные выше.

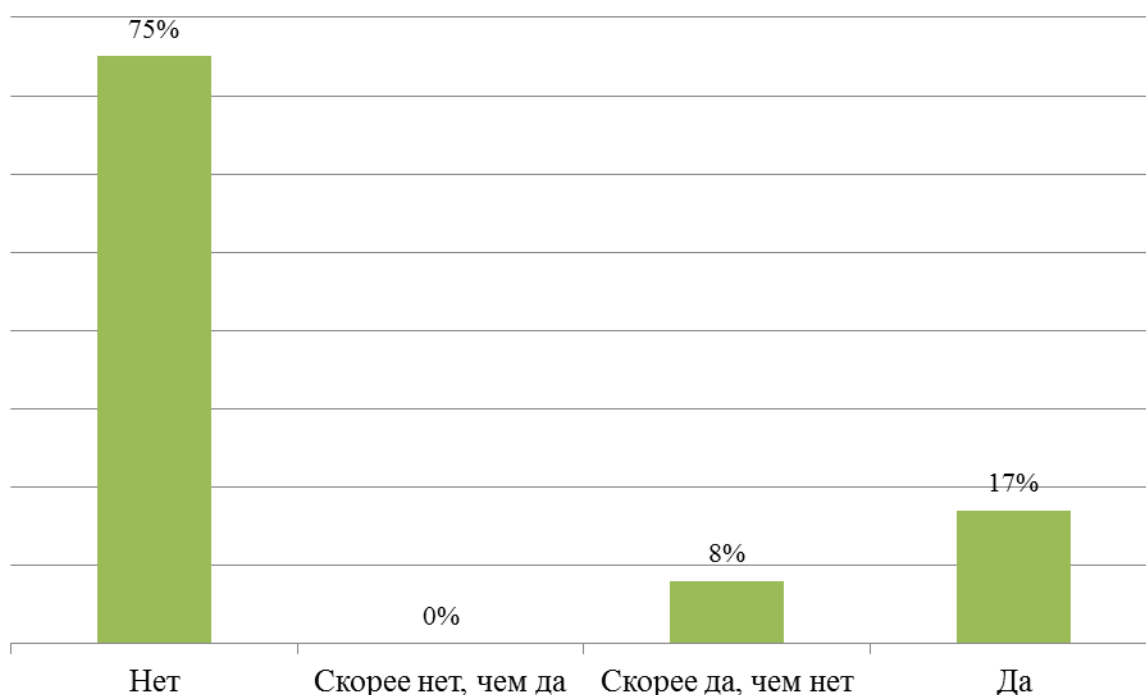


Рисунок 5 – Результаты опроса на тему «Хотели бы Вы, что вместе с системой аттестации проводилась комплексная оценка Ваших профессионально-личностных качеств?»

Анализируя рисунок 5, можно также заметить тенденцию отрицательных ответов. В данном опросе служащие в основном уходили от более конкретного пояснения своего ответа. У государственных служащих возникали вопросы, связанные с регламентом проведения такого рода оценки и тем, что потребуется непосредственно от самого служащего. Получая в ответ информацию о разнообразных тестированиях и дальнейшем профессиональном и личностном развитии вне рамок дополнительного профессионального образования, почти все служащие отвечали «нет».

Можно сделать вывод, что здесь проявляется аспект внутренней мотивации служащих. Мотивация к саморазвитию и росту в рамках службы могут и должны привести к возрастанию качества индивидуальных результатов

служащего, но на сегодняшний день, оплата труда не зависит от результатов его деятельности.

Еще одной проблемой, выделенной в ходе изучения вопроса, стало организационное затруднение процедуры проведения аттестации в части документооборота. Суть проблемы заключается в том, что документационная организация процедуры для кадровых служб органов государственной власти Красноярского края является обременяющей обязанностью. Ежегодно для этого необходимо разрабатывать график аттестации, формировать аттестационные листы, предоставлять личные дела, аттестационные листы с предыдущей аттестации и многое другое.

Очередной проблемой в части оценки государственных гражданских служащих в Красноярском крае является невозможность полноценно заниматься развитием процедуры оценки. И в должностном регламенте служащих отдела, и в положении об управлении заложена цель развития государственной гражданской службы, но ни положение, ни регламент не закрепляют иерархию должностных обязанностей государственного гражданского служащего, а на службе всегда будут возникать первоочередные задачи, решение которых является безотлагательным, ввиду чего времени на развитие системы государственной службы, системы оценки не хватает.

В этой связи, но уже затрагивая дополнительное профессиональное образование, существует и другая проблема – несвязность двух главных, на наш взгляд, элементов системы профессионального развития – оценки государственных гражданских служащих и дополнительного профессионального образования. Создание центров, объединяющих в себе функции по оценке и развитию кадров государственной гражданской службы, в настоящее время получает все большее распространение, поскольку дает высокую точность конечных результатов.

Как уже было отмечено, к основным нормативно-правовым актам, регулирующим дополнительное профессиональное образование в Красноярском крае, относят акты, которые уже утратили силу на территории

Российской Федерации, а значит и разработанные на уровне субъекта не соответствуют обновленному законодательству, что нельзя не назвать проблемой в части нормативного закрепления системы дополнительного профессионального образования Красноярского края.

Таким образом, на основе полученных данных в ходе прохождения преддипломной практики в управлении кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края, изучив нормативно-правовую и методологическую базу элементов профессионального развития в Российской Федерации и Красноярском крае, был выделен ряд проблем, препятствующих эффективному функционированию системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края. В данной работе далее предложим некоторые рекомендации по совершенствованию системы профессионального развития в Красноярском крае.

3.2 Рекомендации по корректировке системы оценки деятельности государственных гражданских служащих Красноярского края

Как уже было отмечено, важным звеном профессионального развития государственных гражданских служащих является непосредственная оценка результатов их профессиональной служебной деятельности, оценка соответствия предъявляемым квалификационным требованиям, проводимая в виде процедуры аттестации, поэтому для повышения качества принимаемых государственных решений, для достижения соответствия качественных характеристик кадрового состава требованиям должности и уровню выполняемых обязанностей необходимо совершенствовать и процедуру оценки деятельности государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

На основе выделенных проблем в системе оценки деятельности государственных гражданских служащих Красноярского края, возможно предложить некоторые решения и ряд рекомендаций для формирования новых,

более качественных методов оценки деятельности государственных гражданских служащих в Красноярском крае.

Проблему недостаточности развития системы оценки государственных служащих в Красноярском крае можно решить с применением опыта лучших кадровых практик. Так, например, решая проблему субъективизма отзыва непосредственного руководителя аттестуемого, можно предложить оценку методом «360 градусов», применяемую для объективной оценки аттестуемых муниципальных служащих города Югорска Ханты-Мансийского автономного округа. Такая методика предполагает разработку бланков оценки, в которых служащих оценивает непосредственный руководитель и (или) руководитель структурного подразделения, подчиненные (при наличии) и (или) коллеги, начальник управления кадров и он сам. Данный метод предполагает выявление степени соответствия служащего занимаемой должности посредством его делового окружения.

Результат такой оценки – мера соответствия занимаемой должности по списку компетенций. Оценщики выставляют баллы по компетенциям в специальных анкетах, представленных в приложении В, затем просчитывается среднее арифметическое значение по каждой компетенции и выстраивается график компетенций. В результате такой оценки аттестационной комиссией должны быть даны рекомендации для саморазвития сотрудника, для развития компетенций, для улучшения отношений с коллегами. Преимущество метода заключается в том, что он дает развернутое представление о деятельности сотрудника и почти полностью исключает возможность субъективизма.

В части субъективизма, но касаясь интерпретации результатов тестирования, проводимого в рамках аттестации для оценки соответствия базовым квалификационным требованиям, можно предложить разработать минимальные пороговые значения по категориям и группам должностей.

Для оценки профессионально-личностных компетенций государственного гражданского служащего, для развития системы оценки

служащих Красноярского края, на наш взгляд, необходимо также внедрить психологическую диагностику посредством специальных тестов. Основным условием такой оценки будет, конечно, добровольность участия. С помощью психологических тестов различных авторов можно оценить уровень самооценки служащего, конфликтность, адаптивность и гибкость, мотивацию, коммуникативные способности, способность к саморазвитию, эмоциональную устойчивость, лидерство. Особенность психологической диагностики состоит в том, что к ее основным принципам относится объективность оценки качеств аттестуемого, а также отсутствие строгих формальных требований к результату. Даже при попытках служащего отвечать так, как, по его мнению, будет правильно, а не так, как он действительно считает, в конечном счете, результаты теста все равно приведут к выражению именно его профессионально-личностных качеств, так как правильных ответов на такие тесты не существует, а время их прохождения ограничено, что, так или иначе, подтолкнет служащего к интуитивным ответам. Очередным преимуществом такого способа оценки является и то, что он будет совершенно бесплатным. Подобные тесты различного характера есть на просторах сети «Интернет», а инструкции по определению и интерпретации результатов настолько просты и понятны, что нанимать специально обученного для этого человека не придется.

По результатам такой диагностики кадровой службой составляется заключение о лично-профессиональных качествах государственного служащего с рекомендациями для него и для аттестационной комиссии, согласно карте психологической диагностики, пример которой приведен в приложении Г.

Повлиять на позитивное восприятие системы аттестации, а также реализовать необходимость непрерывного профессионального развития, можно с помощью внедрения системы ежедневного экспресс-тестирования. Суть такой системы состоит в том, что ежедневно на рабочем компьютере у служащего будет возникать поле с вопросом из аттестационного теста предыдущего года, после ответа на который система автоматически откроет ссылку с разъяснением

правильного ответа и при необходимости нормативно-правовые источники. Результаты прохождения теста будут доступны служащему, например, в его личном кабинете на официальном портале Красноярского края, а статистическая информация о результатах тестирования сотрудников может быть доступна его непосредственному руководителю или руководителю кадровой службы.

Такая система развития и подготовки к процедурам оценки может быть реализована на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы, которая сейчас находится на стадии активной разработки и внедрения. Преимущество экспресс-тестирования в этой связи заключается в том, что оно не потребует вложения бюджетных средств в отличие, например, от иных электронных программ обучения, которые в дальнейшем будут реализовываться на базе этой информационной системы. Такое тестирование – это набор вопросов из дистанционного тестирования предыдущей аттестации служащих. Для сравнения, разработка похожей программы для органов государственной власти города Санкт-Петербурга в 2014 году обошлась им в несколько миллионов рублей.

Такая система может стать толчком для саморазвития служащих, так как если какой-то блок вопрос будет даваться ему нелегко, он может начать подготовку к аттестации заранее. Дополнительным бонусом такой системы является также то, что она не будет мешать рабочему процессу служащего. Во-первых, от прохождения теста можно будет отказаться, а, во-вторых, перед появлением вопроса сначала в рабочей области появится всплывающее окно, напоминающее о необходимости пройти тестирование.

В качестве способа упрощения деятельности кадровых служб органов государственной власти Красноярского края, в части документационного обеспечения проведения аттестации, можно предложить внедрить автоматизированную систему организации проведения аттестации государственных гражданских служащих в Красноярском крае. Такая система

позволит уделять гораздо меньше времени для планирования и подготовки документов к процедуре аттестации.

Например, в отзыве руководителя, как было описано, используются сведения о выполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Для того чтобы добавить эти сведения в отзыв нужно сначала сформировать годовые отчеты, а затем, используя эти отчеты, оформить группировку информации. Автоматизированная система, предлагаемая в рамках данной работы, может быть оформлена на базе государственной межведомственной информационной системы электронного документооборота Правительства Красноярского края и иных органов исполнительной власти Красноярского края «Енисей-СЭД», где фиксируются основные поручения, направленные на исполнение государственному служащему, а также выборка документов, с которыми недавно происходила работа, или работа идет постоянно. Суть нашего предложения заключается в том, что по итогам года системой автоматически может быть сформирован результат деятельности служащего, который в дальнейшем будет использован в отзыве непосредственного руководителя.

Аттестационный лист государственного служащего отчасти также может формироваться автоматически. Поскольку на сегодняшний день федеральная государственная информационная система в области государственной службы уже работает в качестве портала по кадровому учету, кадровые службы органов государственной власти Красноярского края направляют личные дела всех сотрудников в этот портал. С помощью применения системы «1С: документооборот», аттестационные листы могут быть сформированы полуавтоматически и автоматически обновляться каждый год. Стоимость такой системы для государственных органов составляет сто тысяч рублей.

Похожий принцип формирования можно применить и для графика прохождения аттестации государственными служащими, и для списка

служащих, подлежащих аттестации в очередном году. Система автоматически, имея данные о кадровом составе, выбытиях и поступлениях на службу, периодах отпусков служащих, может формировать список и график прохождения аттестации. А для следующей аттестации государственного гражданского служащего при активном использовании системы, пакет документов (личное дело, аттестационный лист предыдущей аттестации, должностной регламент, данные для отзыва руководителя и прочее) для ее проведения может формироваться автоматически.

Таким образом, анализируя все предложенные решения некоторых недостатков в системе оценки государственных гражданских служащих Красноярского края, можно сказать, что все предложения при реализации в основном потребуют лишь непосредственных усилий кадровых служб, кроме системы 1С. Некоторые рекомендации можно применять без длительной предварительной подготовки (оценка методом «360 градусов», порог прохождения тестирования по категориям и группам должностей, психологические тестирования на определение профессиональных и личностных качеств), но они требуют четкой методологической разработанности, а некоторые из них потребуют времени как, например, автоматизация системы организации проведения аттестации на базе федеральной государственной информационной системы в области государственной службы.

3.3 Рекомендации по корректировке системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Красноярского края

В настоящее время потребность в высококвалифицированных специалистах ощущается на всех уровнях власти. В связи с этим актуальной представляется проблема совершенствования практики дополнительного

профессионального образования и профессионального развития в целом в системе государственной гражданской службы.

Как уже отмечалось в работе, на смену Указу Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» пришел Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». Связно это с тем, что сложившаяся система дополнительного профессионального образования не в полном объеме отвечает потребностям в непрерывном профессиональном развитии государственных служащих в условиях стремительного обновления внешних и внутренних факторов, требующих новых знаний, умений и навыков.

В связи с выходом нового Указа, а также недавним опубликованием Указа Президента Российской Федерации №288 от 24 июня 2019 года «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы», можно сказать, что на сегодняшний день идет активная работа по преобразованию системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации в более эффективный инструмент развития служащих, приращения новых знаний и поддержания необходимого уровня квалификации. В связи с этим, по многим элементам системы профессионального развития, и дополнительного профессионального образования в том числе, сегодня происходит активный этап внедрения, законодательного и методического закрепления. Понимание новых процессов осуществления дополнительного профессионального образования, так или иначе, приведет к решению некоторых проблем, обозначенных в работе. Например, в связи с преобразованиями, иные мероприятия профессионального развития обязательно получат свое законодательное закрепление на уровне Красноярского края, появится обновленный порядок организации и проведения мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских

служащих Красноярского края. Возможно, реализуя новые направления развития государственных гражданских служащих, возникнут и новые проблемы, но новые элементы и этапы развития служащих, закрепленные Указами Президента Российской Федерации, носят, в первую очередь, позитивный характер и направлены на улучшение существующей ситуации. В связи с этим предлагаем остановиться на главной, на наш взгляд, существующей проблеме дополнительного профессионального образования в Красноярском крае.

Основной выделенной проблемой в части оценки государственных гражданских служащих в Красноярском крае явилась невозможность полноценно заниматься развитием процедуры оценки. В этой связи, но уже затрагивая дополнительное профессиональное образование, была выявлена и другая проблема – несвязность двух главных, на наш взгляд, элементов системы профессионального развития – оценки государственных гражданских служащих и дополнительного профессионального образования. Комплексным решением этих проблем, выделенных в ходе данной работы, может стать создание центра, объединяющего в себе функции по оценке и развитию кадров на государственной гражданской службе Красноярского края.

Основным преимуществом применения такого способа совершенствования системы развития государственных служащих именно в Красноярском крае является то, что необходимая для него база кадров и иных ресурсов уже существует в отделе по подготовке государственных и муниципальных служащих управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края (кадровом центре).

В некоторых субъектах Российской Федерации уже существуют бюджетные учреждения, которые сами осуществляют образовательные услуги, так называемый корпоративный университет, который, например, существует в Томской области (областное государственное бюджетное учреждение «Томский региональный ресурсный центр» – корпоративный университет

управления). Такой вид обучения позволяет обеспечивать непрерывность профессионального развития государственных гражданских служащих.

Получение дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими в корпоративном университете отличается от пользования услугами сторонних образовательных организаций тем, что имеет целевую направленность. Служащие смогут обучаться именно тому, что необходимо для их работы и для реализации стратегических целей органов государственной власти, вместо того чтобы проходить обобщенно-практическую подготовку без учета конкретной специфики деятельности органа власти. В этом, на наш взгляд, состоит главное преимущество такого обучения.

Корпоративный университет Красноярского края, по нашему предложению, может стать краевым автономным учреждением, то есть некоммерческой организацией, созданной Красноярским краем для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти в сфере образования (дополнительного профессионального образования). Преимуществом такого типа учреждения будет возможность оказывать платные услуги и получать дополнительные денежные средства для повышения качества и доступности элементов профессионального развития служащих.

Финансирование деятельности корпоративного университета будет осуществляться на основе государственного задания, описанного во 2 главе данной работы как инструмента для осуществления дополнительного профессионального образования гражданских служащих. Государственное задание для автономного учреждения в отличие от государственного заказа предоставляет право выбора направлений для расходования бюджетных средств, то есть, например, подбор профессорско-преподавательского состава можно будет осуществлять абсолютно свободно.

Стоит предположить, что субсидии из бюджета Красноярского края на осуществление государственного задания корпоративного университета будут составлять чуть большую сумму, чем на оплату государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих на сегодняшний день (около 7 миллионов рублей в год, что составляет около 3 % от общей суммы расходов бюджета края на 2019 год).

Хотя экономия бюджетных средств, в связи с созданием корпоративного университета, и не представляется возможной, неоспоримым преимуществом такого типа учреждения, отмеченным выше, является возможность получать дополнительный доход в связи с оказанием платных услуг, в основном относящихся к основным видам его деятельности. К видам таких услуг можно отнести обучение по разработанным программам дополнительного профессионального образования, например, в сфере антикоррупционного законодательства, всех желающих (граждан и юридических лиц) на платной основе. Единственным условием в оказании таких услуг является оказание их на одинаковых условиях. Вырученные за счет оказанных сверх государственного задания услуг средства остаются в распоряжении автономного учреждения, но должны быть направлены только на повышение качества и доступности предоставляемых услуг (например, привлечение различных экспертов по программам осуществления дополнительного профессионального образования).

В качестве преподавателей корпоративного университета могут выступать:

- государственные гражданские служащие Красноярского края;
- лица, замещающие государственные должности Красноярского края;
- преподаватели образовательных организаций высшего профессионального образования;
- независимые эксперты.

Важнейшим условием для осуществления образовательных услуг по программам дополнительного профессионального образования в рамках корпоративного университета в соответствии с законодательством Российской Федерации будет являться наличие лицензии на образовательную деятельность. Это необходимо для того, чтобы университет мог осуществлять выдачу документов, например, о прохождении курса повышения квалификации. Лицензионные требования, предъявляемые к соискателю лицензии на осуществление образовательной деятельности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 года № 966 «О лицензировании образовательной деятельности» (вместе с «Положением о лицензировании образовательной деятельности») не представляют большого препятствия для получения лицензии корпоративным университетом, так как он будет осуществлять свою деятельность на базе кадрового центра, уже имеющего некоторые из требований. К основным лицензионным требованиям относятся:

- наличие на праве собственности или ином законном основании зданий, строений, сооружений, помещений и территорий, необходимых для осуществления образовательной деятельности;
- наличие материально-технического обеспечения образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- наличие разработанных и утвержденных организацией, осуществляющей образовательную деятельность, образовательных программ;
- наличие разработанных и утвержденных организацией, осуществляющей образовательную деятельность, образовательных программ;
- наличие в штате или привлечение на ином законном основании педагогических работников, имеющих профессиональное образование, обладающих соответствующей квалификацией;

– наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов по реализуемым образовательным программам, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, федеральным государственным требованиям и (или) образовательным стандартам.

Важной особенностью формирования корпоративного университета, предлагаемого к созданию в рамках данной работы, может стать то, что он будет выступать и в роли центра оценки государственных гражданских служащих Красноярского края. Например, при приеме служащего на должность государственной службы, кандидат может пройти оценку профессионально-личностных качеств в корпоративном университете и предоставить эти данные при прохождении собеседования. Такая система, можно сказать, предварительной оценки служащего может стать очередным способом оказания платных услуг, а может осуществляться и безвозмездно для облегчения работы кадровых служб и развития системы оценки государственных гражданских служащих в Красноярском крае. В совокупности со стремительно совершенствующимися квалификационными требованиями для должностей государственной гражданской службы, которые при отборе кандидатов позволяют сделать более качественный выбор, такая система оценки приведет к формированию качественного кадрового состава государственной гражданской службы Красноярского края.

Логично, что проведение такой оценки будет включать в себя не элементы аттестации, а более неформальные средства, например, деловые игры и моделирующие упражнения, анализ планирования кандидатом времени и ресурсов, тесты и различные опросники, например, инструменты, приведенные в приложениях В и Г. Корпоративный университет управления Администрации Томской области, например, использует автоматизированную систему тестирования «Ресурс-К», которая позволяет оценить человека с трех сторон: личностные особенности, интеллектуальный уровень, позиция личности (ответственность, ценности, мотивы). Такая система оценки позволяет

полностью отстраниться от человеческого фактора оценщика, так как не потребует ничего участия со стороны. Дистанционная система оценки позволит сэкономить бюджетные средства (нет необходимости нанимать работников для проведения оценки и интерпретации результатов) в долгосрочном периоде, но в краткосрочном периоде, безусловно, потребует бюджетных средств для приобретения или разработки такой системы. Аналогичный формат оценки можно проводить перед процедурой проведения аттестации государственных гражданских служащих. По результатам предварительной оценки некоторых компетенций государственных гражданских служащих, сотрудниками корпоративного университета могут быть сформулированы основные пробелы в компетенциях служащего, соответственно, сформированы рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию, что обеспечит целостность элементов системы профессионального развития, описанных во 2 главе.

Таким образом, основными целями корпоративного университета в Красноярском крае станут:

- профессиональное развитие государственных гражданских служащих;
- использование единых подходов к профессиональному развитию служащих;
- реализация широкого спектра образовательных направлений практико-ориентированного характера;
- оценка реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, а также выявление потенциальных возможностей служащих;
- улучшение качества предлагаемых услуг без дополнительных вложений из бюджета края.

Таким образом, благодаря формированию автономного учреждения по профессиональному развитию и оценке государственных гражданских служащих в Красноярском крае, проблема разобщенности двух

взаимосвязанных элементов системы, на наш взгляд, будет решена. Такому учреждению смогут быть доступны дополнительные денежные средства за счет оказания платных услуг, которые будут направлены на совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Красноярского края, что было заявлено как цель данной работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведённого исследования и анализа правовых и теоретических основ формирования и профессионального развития кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации и Красноярского края, системы государственной службы в целом, было определено, что система государственной службы Российской Федерации имеет устойчивую нормативную правовую базу, оформившуюся еще с 1995 года. Законодатель закрепляет понятие и виды государственной службы, а также понятия государственной гражданской службы, ее категории, группы и принципы, а посредством принципов государственной гражданской службы Российской Федерации выделяется значимость профессионального развития государственных гражданских служащих.

На основе изучения принципов формирования кадрового состава и профессионального развития в системе государственной гражданской службы Российской Федерации определили, что в существующей системе государственной службы продвижение по службе тесно связано с профессиональным развитием, которое, в свою очередь, тесно связано с непосредственной оценкой деятельности государственного гражданского служащего. То есть система профессионального развития прочно встроена в систему прохождения государственной гражданской службы.

Посредством ознакомления с направлениями, видами и осуществлением профессионального развития гражданских служащих выявили, что законодатель определяет различные способы достижения профессионального развития, основания направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, способы реализации мероприятий по профессиональному развитию.

С помощью исследования системы профессионального развития государственных гражданских служащих определили элементы предмета исследования и проанализировали состояние систем главных элементов –

оценки государственных гражданских служащих и их профессионального развития, на основе анализа выделили ряд проблем этих систем и разработали различного рода рекомендации по их совершенствованию.

Каждая из отмеченных проблем в Красноярском крае может быть решена различными способами. Возможно применение лучших кадровых практик Российской Федерации, возможна доработка и усовершенствование существующих практик, модернизация государственных органов.

Рекомендации по совершенствованию всех выявленных в ходе изучения темы проблем являются реальным и теоретически обоснованным. Постепенно преобразовывая некоторые аспекты оценки и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих в Красноярском крае возможно прийти к новой, более совершенной модели профессионального развития, которое является важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации : официальный текст [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Об автономных учреждениях : Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 года № 68 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы российской федерации на 2019-2021 годы : Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
8. Об основных направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы : Указ Президента РФ от

11.08.2016 № 403 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

9. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления : Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации : Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11. О лицензировании образовательной деятельности (вместе с Положением о лицензировании образовательной деятельности) : Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 № 96 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

12. О краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020–2021 годов : Закон Красноярского края 06.12.2018 № 6-2299 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.krskstate.ru>.

13. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук. – Москва : Омега Л, 2005. – 263 с.

14. Богдан, Н. Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе : монография / Н. Н. Богдан. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. – 217 с.

15. Горбачев, А. И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих : монография / А. И. Горбачев. – Москва : Изд-во РАГС, 2009. – 255 с.

16. Дергачев, С. В. Управление профессиональным развитием государственных служащих в субъекте Российской Федерации: монография / С. В. Дергачев. – Йошкар-Ола : Изд-во Марийский гос. тех. ун-т, 2008. – 164 с.

17. Калачева, Т. Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы / Т. Г. Калачева. – Нижний Новгород : ВВАГС, 1998. – 188 с.
18. Клищ, Н. Н. Анализ показателей и индикаторов, отражающих уровень реформирования и развития государственной службы : материалы исследования / Н. Н. Клищ. – Москва : ВЦИОМ, 2012. – 113 с.
19. Коростылева, Н. Н. Государственные служащие: мотивы поступления на службу и профессиональный рост / Н. Н. Коростылева. – Москва : ВЦИОМ, 2014. – 500 с.
20. Марченко, И. П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России : монография. / И. П. Марченко. – Новосибирск : СибАГС, 2004. – 304 с.
21. Новокрещёнов, А. В. Теория и механизмы современного государственного управления: курс лекций / А. В. Новокрещёнов. – Новосибирск : Изд-во СИУ – филиал РАНХиГС, 2016. – 410 с.
22. Атаманчук, Г. В. государственная служба: кадровый потенциал / Г. В. Атаманчук, В. И. Матирко. – Москва : Изд-во «ДЕЛО», 2001. – 216 с.
23. Магомедов, К. О. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика : монография / К. О. Магомедов, А. И. Турчинов. – Ульяновск : Печатный двор, 2007. – 271 с.
24. Бушуева, И. П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / Бушева Ирина Петровна. – Нижний Новгород, 2015. – 233 с.
25. База данных «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления» (2015-2018 годы) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1>.
26. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru>.

27. Мицкевич, Л. А. Методология и методика проведения оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданской службы Красноярского Края [Электронный ресурс]/ Л. А. Мицкевич. – Красноярск, 2005. – 129 с. – режим доступа: http://www.kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art_attach/686_metodologiya.pdf.

28. Официальный портал Красноярского края [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.krskstate.ru>.

29. Официальный сайт единой межведомственной информационно-статистической системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/indicator/46162>.

30. Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс] : Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

31. Адамович, А. Реформирование системы государственной службы Российской Федерации / А. Адамович // Государственная служба. – 2014. – №1. – С. 80-83.

32. Борщевский, Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г.А. Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 65-88.

33. Василенко, Л.А. Проблемы формирования и реализации инновационных компетенций госслужащих в условиях вызовов глобализации / Л.А. Василенко // Государственная служба. – 2014. – № 2. – С. 42-45.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Образец оформления отзыва для структурных подразделений Администрации
Губернатора и аппарата Правительства Красноярского края

УТВЕРЖДАЮ

Начальник аналитического
управления Губернатора
Красноярского края

(подпись и Ф.И.О.)

_____ 201__ г.

ОТЗЫВ

**об исполнении государственным гражданским служащим
должностных обязанностей**

Категория должности: специалисты

группа должности

государственной гражданской службы: ведущая

1. Иванов Иван Иванович

**2. Администрация Губернатора Красноярского края (Правительство
Красноярского края)**

**3. Структурное подразделение Администрации Губернатора Красноярского
края (аппарата Правительства Красноярского края) – аналитическое
управление Губернатора Красноярского края**

**4. Замещаемая должность государственной гражданской службы на момент
проведения аттестации и дата назначения на эту должность – консультант
отдела аналитической работы аналитического управления Губернатора
Красноярского края, 20.07.2012.**

Продолжение приложенияА

5. Сведения об основных вопросах (проблемах, задачах), документах, в решении (разработке) которых гражданский служащий принимал участие:

6. Оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	Гражданским служащим на очень высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы
Б (высокий уровень)	Гражданским служащим на высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы
В (достаточный уровень)	Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы
Г (недостаточный уровень)	Гражданским служащим на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные
Д (неудовлетворительный уровень)	Гражданским служащим не выполнены задачи и не подготовлены документы либо на очень низком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы

7. Оценка квалификации государственного гражданского служащего

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объема профессиональных знаний и навыков, предусмотренного должностным регламентом
Б (высокий уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения навыками, предусмотренными должностным регламентом

Продолжение приложенияА

В (достаточный уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения навыками, предусмотренными должностным регламентом
Г (недостаточный уровень)	При выполнении отдельных задач и подготовке ряда документов гражданский служащий продемонстрировал слабые профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом
Д (неудовлетворительный уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий не продемонстрировал или продемонстрировал очень слабые профессиональные знания и очень плохой уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом

8. Оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций) государственного гражданского служащего

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал высокую ориентацию на результат и заинтересованность в достижении поставленных целей; - продемонстрировал эффективную работу в команде (в случае, если работа в команде предусмотрена должностным регламентом); - проявил высокую организованность; - проявил очень высокую работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял эффективный контроль за выполнением задач, решил возникшие проблемы</p>

Продолжение приложенияА

<p>Б (высокий уровень)</p>	<p>Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - хорошо работал в команде(в случае, если работа в команде предусмотрена должностным регламентом); - проявил высокую организованность; - проявил высокую работоспособность.</p> <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил возникшие проблемы</p>
<p>В (достаточный уровень)</p>	<p>Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - нормально работал в команде (в случае, если работа в команде предусмотрена должностным регламентом); - проявил хорошую организованность; - проявил работоспособность.</p> <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил большинство возникших проблем</p>
<p>Г (недостаточный уровень)</p>	<p>Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на процесс и низкую заинтересованность в достижении целей; - не всегда эффективно работал в команде (в случае, если работа в команде предусмотрена должностным регламентом); - зачастую проявлял плохую организованность; - зачастую перекладывал ответственность на других; - не всегда был исполнительным;</p>

Продолжение приложенияА

	<ul style="list-style-type: none"> - проявил затруднения с планированием своей деятельности; - проявил низкую работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными нечеткие цели, не ставил сроки их достижения, осуществлял фрагментарный контроль</p>
<p>Д (неудовлетворительный уровень)</p>	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал отсутствие ориентации на результат и процесс; - не взаимодействовал с коллегами, когда это было необходимо, при выполнении задач и подготовке документов; - проявил очень низкую работоспособность; - проявил необдуманность в действиях; - проявил безответственность и был неисполнительным; - проявил полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, не ставил перед подчиненными цели, не контролировал их достижение, не давал ясных ответов на вопросы подчиненных, проявил неспособность решить возникшие проблемы</p>

9. Результаты оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего для определения его соответствия замещаемой должности государственной гражданской службы:

А (очень высокий уровень)	Б (высокий уровень)	В (достаточный уровень)	Г (недостаточный уровень)	Д (неудовлетворительный уровень)
------------------------------	------------------------	----------------------------	------------------------------	-------------------------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Аттестационный лист государственного гражданского служащего Российской Федерации

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Год, число и месяц рождения _____

3. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания

(когда и какую образовательную организацию окончил, специальность или направление подготовки, квалификация, ученая степень, ученое звание)

4. Замещаемая должность государственной гражданской службы на момент аттестации и дата назначения на эту должность _____

5. Стаж государственной службы (в том числе стаж государственной гражданской службы)

6. Общий трудовой стаж _____

7. Классный чин гражданской службы _____

(наименование классного чина и дата его присвоения)

8. Вопросы к государственному гражданскому служащему и краткие ответы на них _____

9. Замечания и предложения, высказанные аттестационной комиссией _____

10. Краткая оценка выполнения гражданским служащим рекомендаций предыдущей аттестации _____

(выполнены, выполнены частично, не выполнены)

11. Решение аттестационной комиссии _____

12. Количественный состав аттестационной комиссии _____

На заседании присутствовало ____ членов аттестационной комиссии

Количество голосов за _____, против _____

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Бланк оценки аттестуемых, замещающих должности государственной
гражданской службы по методу «360 градусов»

Критерии оценки компетенций:

«5» – выражена в полном объеме;

«4» – выражена частично, практически в полном объеме;

«3» – средняя степень выраженности;

«2» – слабо выражена;

«1» – не выражена.

№ п/п	Оцениваемые компетенции	Индикаторы	Критерии оценки					Итого
			1	2	3	4	5	
1	В области документооборота и делопроизводства	Своевременно и качественно готовит (редактирует) проекты документов, документы и материалы						
		Документы не содержат орфографических, стилистических, смысловых ошибок, отвечаю поставленным требованиям и задачам						
2	В области информационно-коммуникационных технологий	Умение эффективно собирать, обрабатывать, оценивать и анализировать информацию, работать с различными информационными источниками и ресурсами.						

Продолжение приложенияВ

№ п/п	Оцениваемые компетенции	Индикаторы	Критерии оценки					Итого
			1	2	3	4	5	
		Выделяет ключевую информацию и суть проблемы. Для решения задач собирает и учитывает информацию из разных компетентных источников						
3	В области соблюдения профессиональной этики	Проявляет корректность, внимательность в общении с гражданами и должностными лицами						
		Избегает конфликтных ситуаций, ситуаций, которые могут его скомпрометировать (личная заинтересованность, получение вознаграждений и т. п.)						
		Ответственно и добросовестно относится к своей работе						
4	Передача опыта и знаний коллегам	Реализует различные способы и формы передачи знаний (доклады, методические рекомендации, проведение мини-семинаров)						
5	Ориентация на достижение результата	Соблюдение сроков исполнения поручений и выполнение их в полном объеме						

Продолжение приложенияВ

№ п/п	Оцениваемые компетенции	Индикаторы	Критерии оценки					Итого
			1	2	3	4	5	
		Сохраняет обычную (или высокую) работоспособность при работе под давлением (в условиях временных ограничений, большого объема работы)						
		Работает в условиях многозадачности (одновременно выполняет более трех и более задач)						
6	Системное мышление и планирование, адаптивность и гибкость мышления	Дальновидность, перспективное планирование						
		Проявляет гибкость и изобретательность в поиске решения нестандартных задач, предлагает нестандартные способы решения задач						
		Способен быстро реагировать на изменения, а также адаптироваться во внешней профессиональной среде						
7	Мотивация достижения	Мотивированность на решение сложных вопросов						
		Способность ставить новые амбициозные цели по достижении предыдущих						

Продолжение приложенияВ

№ п/п	Оцениваемые компетенции	Индикаторы	Критерии оценки					Итого
			1	2	3	4	5	
		Выполняет работу для результата, личной цели (мотивация достижения), а не для того, чтобы избежать наказания за ее невыполнение (мотивация неудачи)						
8	Коммуникации	Общается в дружелюбной манере, внимательно слушает собеседника, умеет находить общий язык с другими людьми						
		Корректен и выдержан в общении, даже в конфликтных ситуациях						
		Уверено излагает информацию, умеет доносить свои идеи, заинтересовать собеседника						
9	Саморазвитие	Занимается саморазвитием, изучает специальную литературу, отслеживает изменения нормативно-правовой базы						
		По инициативе руководителя или самостоятельно берет на себя выполнение более сложных задач с целью своего профессионального развития						

Окончание приложенияВ

№ п/п	Оцениваемые компетенции	Индикаторы	Критерии оценки					Итого
			1	2	3	4	5	
10	Работа в команде	Включен в работу коллектива, вносит существенный вклад в работу команды						
11	Инновации в сфере профессиональной деятельности	Предложение идей и новых способов решения задач, внедрение современных методов работы, направленных на повышение эффективности работы						
12	Управление изменениями	Поддержание необходимых изменений на государственной службе, стремление к постоянному совершенствованию деятельности, адаптивность к новым условиям						

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Карта психологической диагностики аттестуемых, замещающих должности
государственной гражданской службы

№ п/п	Оцениваемые показатели	Индикаторы	Критерии оценки	Результат, рекомендации
1	Уровень самооценки	Тест «Уровень самооценки», тест-опросник В. В. Столина	Завышенная	
			Адекватная	
			Заниженная	
2	Конфликтность	Тест «Уровень субъективного контроля»	Высокий уровень конфликтности	
			Средний уровень конфликтности	
			Неконфликтный	
3	Адаптивность, гибкость, системность мышления	Тест «КОТ» (краткий ориентировочный, отборочный тест В. Н. Бузина, Э. Ф. Вандерлика)	Высокий уровень	
			Средний уровень	
			Низкий уровень	
4	Мотивация достижения	Тест «Мотивация достижения», опросник «Потребность в достижении», тест «Мотивация одобрения»	Ориентация на достижение	
			Ориентация на избегание неудачи	

Окончание приложения Г

№ п/п	Оцениваемые показатели	Индикаторы	Критерии оценки	Результат, рекомендации
5	Коммуникативные способности	Тест «Оценка уровня общительности» В. Ф. Ряховского, диагностика коммуникативного контроля М. Шайдера	Высокий уровень	
			Средний уровень	
6	Способности к саморазвитию	Диагностика реализации потребностей в саморазвитии	Высокий потенциал	
			Хороший потенциал	
			Нет способности	
7	Работа в команде	Тест «Насколько вы терпимы» (В. П. Пугачева)	Включен в работу коллектива	
			Обособлен от коллектива	
8	Эмоциональная устойчивость	Тест «Эмоциональная устойчивость», тест «Эмоциональная напряженность»	Высокий уровень	
			Средний уровень	
			Низкий уровень	

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Е.В. Зандер

«28» 06 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
38.03.04.11 Региональное управление

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих
Красноярского края

Руководитель *Ен 03.02.19* канд. экон. наук, доцент Е.Н. Почекутова

Выпускник *Насыбулина 03.04.19* Н.С. Насыбулина

Красноярск 2019