

УДК 351.834.2

Бураев Фёдор Владимирович, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры Юриспруденции, АНО ВО «Московский международный университет», доцент кафедры Управления АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», доцент кафедры Теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», РФ, г. Москва.

Спожакина Ирина Эдуардовна, магистрант, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Московский международный университет»

РФ, г. Байконур

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация

В статье рассматриваются выводы по проведённому анализу профессиональной компетентности персонала в организации государственного сектора. Подробно разработаны и представлены мероприятия по совершенствованию системы управления профессиональной компетентностью государственных служащих. Раскрыты основные факторы, влияющие на реализацию данных мероприятий.

Annotation

This article examines the findings of an analysis of personnel professional competence in a public sector organization. Measures for improving the professional competence management system for civil servants are developed and presented in detail. The key factors influencing the implementation of these measures are identified.

Ключевые слова: государственные служащие, компетентность, концепция подготовки кадров, система оценки,

Keywords: civil servants, competence, concept of personnel training, assessment system.

В исследовании был проведён анализ профессиональной компетентности персонала в организации государственного сектора.

Рассматриваемая организация входит в единую государственную централизованную систему федерального государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) и руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ другими нормативными актами. Проведённый анализ оценки профессиональной компетентности персонала в организации показал, что за последние пять лет наблюдалось снижение стабильности трудовых ресурсов и повышение текучести кадров, большая часть увольнений приходилась на первый год работы, что свидетельствует о неэффективной технологии первичного набора и отбора персонала.

За последние пять лет отмечалась недоукомплектованность в организации государственного сектора квалифицированными кадрами с профильным высшим образованием с тенденцией ухудшения. При этом системе повышения квалификации в рассматриваемой организации уделялось недостаточное внимание из-за ограниченных финансовых возможностей. Предпочтение отдавалось краткосрочным теоретическим курсам обучения, не учитывающим практическую проблематику организации. Аттестация носила формальный характер, сводясь к квалификационному экзамену на знание законодательства, методов профилактики коррупции и должностных инструкций, комплексная оценка компетенций не проводилась. Исходя из результатов социологического опроса работников организации государственного сектора, был сделан вывод об общей неудовлетворённости персонала, действующей системы управления и развития профессиональных компетенций, карьерными перспективами и возможностями профессионального роста. Далее, на основании результатов исследования, сформулируем основные направления совершенствования системы

управления профессиональными компетенциями рассматриваемого объекта исследования.

В соответствии с выделенными приоритетными направлениями совершенствования системы развития профессиональных компетенций сотрудников рассматриваемой организации представляются целесообразными следующие мероприятия, охарактеризованные в таблице 1.

Таблица 1

Мероприятия, направленные на совершенствование системы развития профессиональных компетенций госслужащих

Мероприятие	Содержание мероприятия	Преимущества
Организация и настройка доступа к корпоративной онлайн-платформе непрерывного обучения с необходимыми модульным контентом	Краткосрочные модульные курсы по ключевым компетенциям (право, госуправление, навыки, проектная деятельность) видеолекции экспертов и записи профильных семинаров; интерактивные кейсы, имитирующие реальные рабочие ситуации; библиотека нормативных актов и методических материалов	Гибкость (обучение в удобное время, без отрыва от работы); персонализация (подбор модулей под должность и индивидуальный план развития); возможность анализа достижения (отслеживание прогресса, тестирование знаний)
Программа «Наставничество + ротация» для молодых специалистов	Наставничество: закрепление за каждым новичком опытного сотрудника (на 6-12 месяцев) с чётким планом передачи знаний и регулярной обратной связью. Ротация: краткосрочные (1-3 месяца) временные переводы в смежные подразделения для изучения смежных процессов.	Ускоренная адаптация и снижение текучести; передача неявных знаний («скрытой экспертизы»); формирование кросс-функционального понимания работы органа; выявление потенциала сотрудников для кадрового резерва.
Ежегодный конкурс профессионального мастерства	Номинации по ключевым направлениям (аналитика, документооборот, публичные выступления, цифровая трансформация); этапы: тестирование знаний, решение кейсов, защита проектов; жюри из руководителей, внешних экспертов и представителей общественности.	Стимулирование саморазвития (престиж, гранты на обучение); выявление лучших практик и их тиражирование; повышение мотивации через публичное признание; аудит уровня компетенций

Ожидаемый эффект от внедрения данных мероприятий заключается в росте квалификации сотрудников, снижении сроков адаптации новичков и формировании культуры непрерывного обучения в рассматриваемой организации. Опишем подробнее механизм реализации мероприятий (см.таблицу 2).

Таблица 2

Содержательное описание мероприятий

Мероприятие	Этапы (содержание)	Варианты выбора и составляющие затрат
Организация и настройка доступа к корпоративной онлайн-платформе непрерывного обучения с необходимым модульным контентом	Выбор и лицензирование платформы	- Облачная LMS (Learning Management System) – стоимость до 80 тыс. руб. ежегодно; - «1С: Электронное обучение. Корпоративный университет» - до 200 тыс. руб. в год
	Кастомизация платформы под нужды организации	
	Адаптация интерфейса под корпоративные стандарты	
	Создание учебных материалов	
Программа «Наставничество + ротация» для молодых специалистов	Доплаты наставникам - с 1 марта 2025 года наставничество считается дополнительной работой, которая должна оплачиваться	Зависит от основного должностного оклада, рекомендованный уровень доплат от 10%, в РУК «Байконур» МФБА среднегодовая оплата труда составляет 764 тыс. руб.
	Обучение наставников методикам преподавания, работе с разными типами личности, оценке прогресса обучения	Средняя стоимость тренингов от 30-100 тыс. рублей на человека
Ежегодный конкурс профессионального мастерства	Подготовка документации, гонорары жюри, призовой фонд и ценные подарки, аренда помещения	Смета затрат будет зависеть от масштаба мероприятия, уровня подготовки, количества номинаций и других факторов

В целом, на итоговую стоимость мероприятий может влиять множество факторов: количество участников; уровень подготовки сотрудников, в частности, наставников. При отсутствии опыта, потребуется более глубокое и дорогостоящее обучение; необходимость в дополнительных услугах, например, привлечение внешних экспертов, разработка индивидуальных

программ развития. Что касается возможных расходов на проведение конкурсов профессионального мастерства, многое зависит от количества номинаций, стоимости призов и подарков, дополнительных услуг, например, фото- и видеосъёмка мероприятия.

Список литературы

1. Войтович, В. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. / В. Ю. Войтович - Ижевск: изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2022. - 286 с.

2. Джафаров О.Г., Шапошникова Б.Д. Нормативно-правовое регулирование профессионального развития государственных служащих // Феномен права и законодательство: стратегии и методы познания. - 2022. - №2. - С. 42–47.

3. Гегедюш, Н.С., Масленникова, Е.В. Модели цифровой компетентности государственных служащих: подходы к формированию и оценке / Н.С. Гегедюш, Е.В. Масленникова // Вестник университета. - 2022. - №10. - С.18-30.

4. Геляхова, Л.А. Совершенствование административных процедур формирования кадрового состава государственной гражданской службы / Л.А. Геляхова // Право и управление. - 2022. - №11. - С.190-195.

5. Герман, К.Л. Оценка профессиональной компетентности государственных служащих: ключевые аспекты и методы / К.Л. Герман // Научные Статьи. Ру - портал для студентов и аспирантов - 2023. - С.22-29.

References

1. Voytovich, V. Yu. Public and municipal service: a textbook. / V. Yu. Voytovich - Izhevsk: Publishing house of the Institute of Economics and Management of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "UdSU", 2022. - 286 p.

2. Dzhafarov, O.G., Shaposhnikova, B.D. Normative-legal regulation of the professional development of civil servants // The phenomenon of law and legislation: strategies and methods of cognition. - 2022. - No. 2. - P. 42-47.

3. Gegedyush, N.S., Maslennikova, E.V. Models of digital competence of civil servants: approaches to formation and assessment / N.S. Gegedyush, E.V. Maslennikova // Bulletin of the University. - 2022. - No. 10. - P. 18-30.

4. Gelyakhova, L.A. Improving administrative procedures for forming the personnel of the state civil service / L.A. Gelyakhova // Law and Management. - 2022. - No. 11. - P. 190-195.

5. German, K.L. Assessment of professional competence of civil servants: key aspects and methods / K.L. German // Scientific Articles. Ru - portal for students and graduate students - 2023. - P. 22-29.