

7. Kroklicheva G. E. Personnel security in the economic security system / G. E. Kroklicheva, E. L. Arkhipov, M. A. Vinogradova, D. E. Detochka // Science Studies : Online journal. — 2016. — Volume 8, No. 3. — URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf> (free access)

8. Kudryashova M. G. Personnel security as the most important area of ensuring the security of the Kamchatka Territory / M. G. Kudryashova, N. G. Mishchenko, I. Yu Nikitina., A. V. Saparkina, E. I. Sibirtseva, E. V. Etingof // Moscow Economic Journal. — 6/2021

9. Malik E. N. Priorities of personnel security policy in the public administration system in

Russia / E. N. Malik, M. V. Shediya // Social policy and social partnership. — 2019; 2.

10. Ruiga I. R. Personnel security at the federal and regional levels: normative legal and methodological support / I. R. Ruiga, E. V. Rogozinsky, S. V. Bugaeva, P. A. Kudryavtsev // Financial Economics. — 2018. — No. 7 (part 17). — Pp. 2060—2067.

11. Turchinov A. I. Personnel security of Russia: problem statement / A. I. Turchinov // Public service. — 2010. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-rossii-postanovka-problemy>

12. Federal State Statistics Service. — HTTPS access mode:// rosstat.gov.ru/

УДК 351/354

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Коды JEL: M12, O15

Ишкова В. Н., магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: viola46285@gmail.com; SPIN-код: 4976-0961

Сушкова И. В., старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: raparina_84@mail.ru; SPIN-код: 4440-7097

Шажворостов Г. И., кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: shakhvorostov@mail.ru; SPIN-код: 3352-6307

Поступила в редакцию 15.03.2024. Принята к публикации 05.04.2024

Аннотация

Актуальность темы. Профессиональный уровень государственных гражданских служащих, его оценка, поддержание и повышение является одним из приоритетов государственной службы на современном этапе, реализации которого способствует профессиональное развитие.

Цель. Анализ системы профессионального развития государственных гражданских служащих исполнительных органов Воронежской области и разработка предложений по ее совершенствованию.

Методология. Метод теоретического анализа и оценки системы профессионального развития государственных гражданских служащих исполнительных органов Воронежской области.

Результаты и выводы. На основе анализа и оценки текущего состояния системы профессионального развития на государственной гражданской службе в исполнительных органах Воронежской области выявлены недостатки и разработаны предложения по их устранению.

Область применения. Исполнительные органы Воронежской области.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, профессиональное развитие, индивидуальный план профессионального развития, профессиональный конкурс, компетенции.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A TOOL FOR INCREASING THE PROFESSIONAL LEVEL OF STATE CIVIL SERVANTS OF EXECUTIVE BODIES OF THE VORONEZH REGION

JEL Codes: M12, O15

*Ishkova V. N., Master's student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA branch), Voronezh, Russia
E-mail: viola46285@gmail.com; SPIN code: 4976-0961*

*Sushkova I. V., Senior lecturer of the department of state and legal disciplines, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA branch), Voronezh, Russia
E-mail: panarina_84@mail.ru; SPIN code: 4440-7097*

*Shakhvorostov G. I., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of State and Municipal Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA branch), Voronezh, Russia
E-mail: shakhvorostov@mail.ru; SPIN code: 3352-6307*

Abstract

The relevance of the topic. *The professional level of civil servants, its assessment, maintenance and improvement are among the priorities of the civil service at the present stage, the implementation of which is facilitated by professional development.*

Goal. *Analysis of the system of professional development of state civil servants of the executive bodies of the Voronezh region and development of proposals for its improvement.*

Methodology. *Method of theoretical analysis of the system of professional development of state civil servants of executive bodies of the Voronezh region.*

Results and conclusions. *Based on the analysis and assessment of the current state of the professional development system in the state civil service in the executive bodies of the Voronezh region, shortcomings were identified and proposals were developed to eliminate them.*

Scope of application. *Executive bodies of the Voronezh region.*

Keywords: *state civil service, professional development, individual professional development plan, professional competition, competencies.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2024-65-2-143-152

Введение

В настоящее время внимание в России и в мире приковано к человеку как к важнейшей ценности любой организации, в том числе органа публичной власти. Требования к профессиональному уровню гражданских служащих становятся все жестче, приобретает особое значение овладение качественно новыми компетенциями, соответствующими новым векторам развития общества и государства. Профессиональное развитие как кадровая технология прохождения гражданской службы направлено не только на поддержание требуемого профессионального уровня, но и на всестороннее развитие служащего, его творческих навыков, обучение современным технологиям и инновациям, улучшение его психологических компетенций, совершенствование эмоционального интеллекта. От уровня развития и подготовки гражданского служащего, его ресурсов и компетентности зависят качество

государственного управления, цифровая и информационная безопасность страны, удовлетворенность граждан уровнем оказания услуг и выполнения функций, имидж органов власти. При этом нельзя рассматривать профессиональное развитие отдельно от цикла управления персоналом и таких кадровых технологий как поступление на гражданскую службу, формирование кадрового резерва, аттестация гражданских служащих, наставничество и др.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих можно рассматривать в двух аспектах: как обязанность служащего поддерживать свой профессиональный уровень и как меру поощрения служащего за качественную работу. Об этом прямо говорят статьи 14 и 15 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1]. Высокую значимость профессионального развития государственных

гражданских служащих подчеркивает изданный в 2019 году указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации», определяющий порядок осуществления профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации [2].

Законодатель не дает определение понятия «профессиональное развитие», говоря о его целях, поэтому обратимся к мнению исследователей. Так, профессор В. В. Черепанов писал, что «профессиональное развитие — это совершенствование служащих в служебно-квалификационном должностном отношении. Профессиональное развитие персонала — это приоритетное направление формирования кадрового состава государственной гражданской службы, так как основное требование, предъявляемое к работнику, — его профессионализм и компетентность. Они складываются из знаний, умений, навыков, а также, прежде всего, из уровня его профессионального образования» [3].

Профессор Борщевский Г. А. дает следующее логичное определение: «профессиональное развитие — это элемент прохождения государственной службы, направленный на поддержа-

ние и повышение уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, включающий в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия» [4]. Поддерживаем данный подход с поправкой на изменения Федерального закона № 79-ФЗ, где законодатель смещает акцент с уровня квалификации на термин «профессиональное развитие». Таким образом, профессиональное развитие — это кадровая технология, направленная на поддержание и повышение профессионального уровня государственных гражданских служащих.

Термин «профессионализм» понимается как уровень владения человеком своей профессией, своим делом. Однако в различных словарях расставляются различные акценты: высокое мастерство; наилучшие результаты при минимальных затратах; совокупность психических и личностных изменений, происходящих в человеке в процессе длительного выполнения деятельности.

В соответствии с вышеупомянутым указом Президента Российской Федерации система профессионального развития включает в себя дополнительное профессиональное образование (ДПО) и иные мероприятия по профессиональному развитию государственного служащего (рис. 1).



Рис. 1. Система профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации

Анализ текущего состояния системы профессионального развития на государственной гражданской службе в исполнительных органах Воронежской области

Воронежская область занимает высокие позиции по уровню и качеству профессионального развития государственных гражданских служащих. В регионе выстроена система профессионального развития кадров органов государственной власти и местного самоуправления, курируемая управлением государственной службы и кадров Правительства Воронежской области.

Управлением с учетом приоритетных направлений профессионального развития служащих и запроса от соответствующих руководителей формируется перечень образовательных мероприятий и контролируется качество образовательного процесса и его результативность.

К настоящему времени выстроена широкая сеть взаимодействия как с образовательными организациями Воронежской области, так и с организациями других субъектов Российской Федерации.

Прохождение мероприятий по профессиональному развитию реализуется на основе индивидуального плана профессионального развития государственного гражданского служащего, разрабатываемого на три года и включающего в себя информацию о замещаемой должности, квалификации и образовании служащего и информацию о планируемых мероприятиях по получению дополнительного профессионального образования, тематике самостоятельного образования и прохождении иных мероприятий по профессиональному развитию.

Обучение служащих построено на компетентностном подходе, в основе которого лежит принцип профессионализма и компетентности, а также принцип профессиональной комплементарности, в соответствии с которым для каждой должности формируется профиль компетенций с детально прописанными характеристиками и поведенческими индикаторами. Преимуществами компетентностного подхода при профессиональном развитии являются простота, наблюдаемость, четкость описаний, возможность управлять непосредственно поведением служащего через стимулирование и мотивацию [5].

Компетенции и индикаторы, служащие для оценки базовых навыков в рамках компетентностного подхода, утверждены приложением к распоряжению Правительства Воронежской области от 05.10.2023 № 757-р «Об аттестационных комиссиях в исполнительных органах Воронежской области». Модель ком-

петенций включает в себя 11 базовых компетенций: стратегическое мышление, планирование, принятие решений, целостный анализ, контроль исполнения, цифровая трансформация, улучшение рабочих процессов, клиентоориентированность, сотрудничество в команде, стрессоустойчивость, саморазвитие.

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Воронежской области реализуется в рамках государственного заказа, государственного задания, за счет средств государственных органов субъекта и на основе государственного образовательного сертификата, который начал применяться в 2022 году [6].

Важную роль в обеспечении практической ориентированности профессионального развития кадров органов публичной власти региона играет возможность реализации государственного задания через Корпоративный университет Правительства Воронежской области (далее — Корпоративный университет). Он создан в 2020 году, имеет хорошую наработанную базу, значительный опыт и является центром профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих Воронежской области.

Только для государственных гражданских служащих он ежегодно реализует более 17 программ повышения квалификации длительно — от 16 до 144 часов [7].

Однако современные тенденции развития кадровой политики, передовой опыт других регионов требуют расширения круга задач Корпоративного университета, включая создание полноценных образовательных треков и командных траекторий обучения; установление партнерских отношений с ведущими образовательными организациями и экспертами; проведение оценки кадров, включая ассесмент-центр; развитие организационной культуры и управление HR-брендом; взаимодействие с молодежью для привлечения и удержания молодых государственных гражданских служащих; организацию и проведение мероприятий на федеральном, региональном и местном уровнях.

Реализация данных направлений являются приоритетным в ближайшие 1,5—2 года.

В целом, практика обучения гражданских служащих Воронежской области показывает, что основными видами профессионального развития выступают повышение квалификации государственных гражданских служащих и семинары. Тематика программ повышения квалификации гражданских служащих основывается на приоритетных направлениях профессионального развития на текущий год, утверждаемых Министерством труда и соци-

альной защиты Российской Федерации, учитывает потребность гражданских служащих в обучении.

За период с 2020 по 2023 годы наблюдается устойчивая тенденция к росту количества госу-

дарственных гражданских служащих в исполнительных органах Воронежской области, прошедших обучение в рамках повышения квалификации и профессиональной переподготовки (рисунок 2).

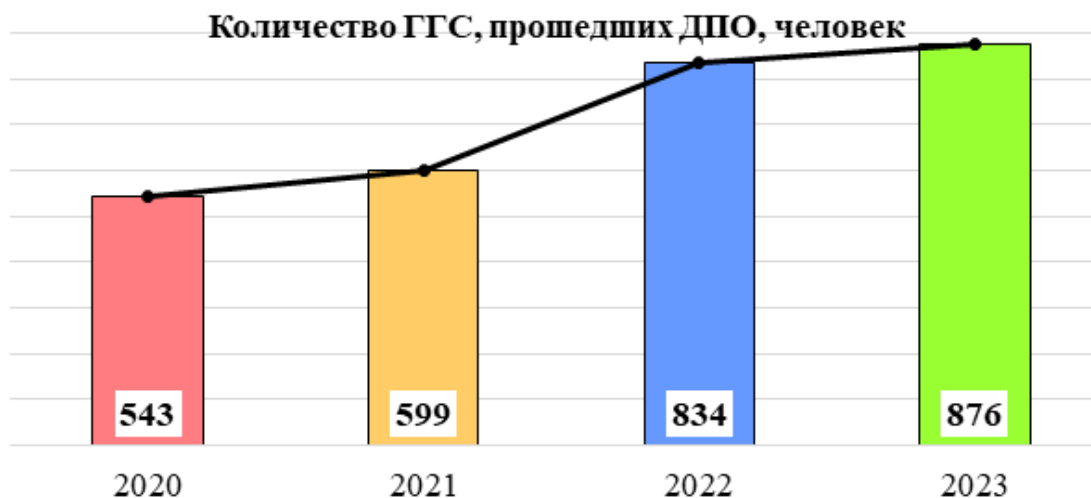


Рис. 2. Динамика прохождения мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих в исполнительных органах Воронежской области

Государственный образовательный сертификат [8] можно считать новеллой профессионального развития гражданских служащих, однако в 2024 году планируется максимально использовать его потенциал и обучить 175 служащих исполнительных органов Воронежской области. Также в 2024 году важным направлением обучения будет применение в работе органов власти современных цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта.

Однако, несмотря на проводимую в исполнительных органах Воронежской области работу, в системе профессионального развития остаются направления, требующие своего совершенствования:

1. *Планирование профессионального развития на основе индивидуальных планов профессионального развития.* Индивидуальные планы профессионального развития носят формальный характер, несмотря на насыщенность их структурными единицами, охватывающими всю систему профессионального развития. В индивидуальных планах профессионального развития не отражены компетенции, которые будут улучшены в ходе мероприятий по профессиональному развитию.

2. *Обеспечение непрерывности профессионального развития государственных гражданских служащих.* В настоящее время непрерывность профессионального развития обеспечивается за счет самообучения и участия в семинарах, совещаниях, круглых столах, конференциях, в разработке проектов правовых ак-

тов и в работе коллегиальных и совещательных органах. Однако из внимания упускаются другие возможные мероприятия, направленные на профессиональное развитие.

Предложения по совершенствованию системы профессионального развития на государственной гражданской службе в исполнительных органах Воронежской области

Предложение 1. Изменить период действия индивидуального плана профессионального развития, порядок его формирования и структурные элементы, что позволит повысить эффективность планирования профессионального развития и снизит формализм в составлении индивидуальных планов профессионального развития.

Нами предлагается разрабатывать индивидуальные планы профессионального развития на один год, а не на три года. Данное предложение обусловлено тем, что Министерство труда и социальной защиты каждый год изменяет и дополняет приоритетные направления профессионального развития, поэтому за три года программы повышения квалификации, утвержденные в плане, теряют актуальность. Кроме того, потребность самого служащего именно в улучшении данной компетенции может утратить актуальность, будучи удовлетворенной с помощью самообучения или иных мероприятий по профессиональному развитию.

Проведенный нами анализ индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих исполнительных органов Воронежской области позволил предположить, что формализм в составлении и реализации индивидуальных планов профессионального развития обусловлен тем, что планы не учитывают профессиональный уровень стороны служащего, слабые стороны и зоны развития.

Индивидуальный план профессионального развития государственных гражданских служащих исполнительных органов Воронежской области следует разрабатывать на основе результатов оценки профессионального уровня служащих. Впервые профессио-

нальный уровень оценивается при поступлении на государственную гражданскую службу с проведением конкурсных процедур и без них. Далее до аттестации, проводимой раз в три года, индивидуальный план профессионального развития разрабатывается на год с учетом потребности гражданского служащего и на основе результатов самодиагностики и оценки непосредственного руководителя. Развиваемых компетенций не должно быть много: в течение года возможно качественно повысить уровень 2—3 компетенций. Возможен перенос обучения по развитию некоторых компетенций на следующий год и внесение их в следующий индивидуальный план (рисунок 3).

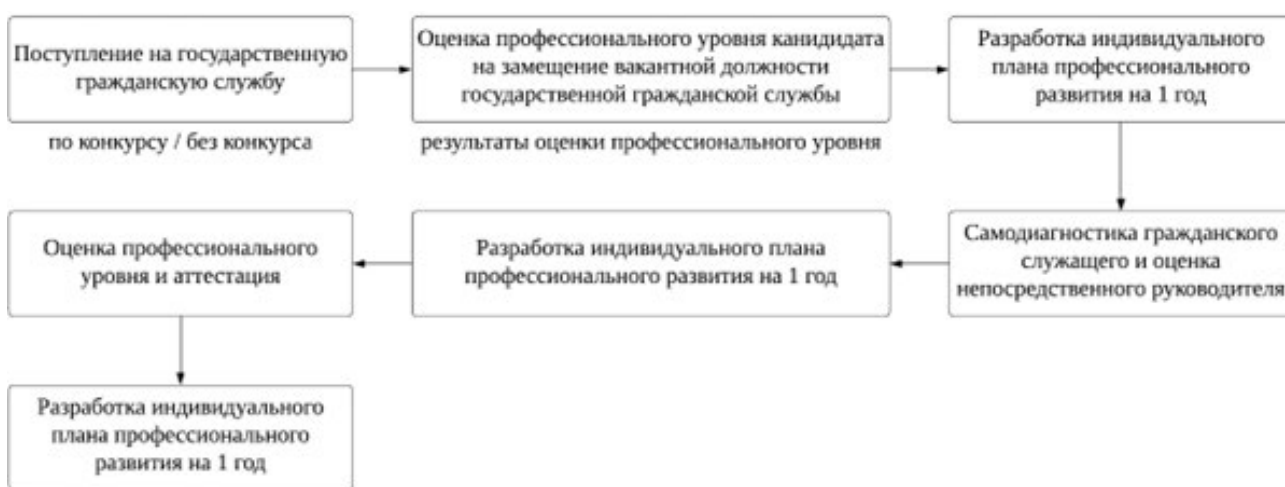


Рис. 3. Предлагаемый порядок разработки индивидуального плана профессионального развития государственного гражданского служащего Воронежской области

При этом в индивидуальный план необходимо добавить сведения о результатах прохождения тестирования, уровень соответствия должности по компетенциям, сильные стороны и зоны развития. В индивидуальный план предлагается вносить только информацию о виде мероприятия, периоде обучения, компетенции, которая подлежит корректировке, и направлении обучения.

Логичным также было бы заполнение, согласование, утверждение и исполнение индивидуального плана профессионального развития в электронном виде с помощью одной из информационных систем, используемых исполнительными органами Воронежской области. Данный формат позволил бы сократить временные затраты, а также позволил бы оперативно корректировать запланированные в нем мероприятия.

Риском предложенного порядка разработки индивидуальных планов профессионального развития является отсутствие четкого гра-

фика прохождения иных мероприятий по профессиональному развитию, так как невозможно на год запланировать подобные мероприятия с точными датами проведения.

Предложение 2. Проведение в Воронежской области профессиональных конкурсов среди государственных гражданских служащих как вида иных мероприятий по профессиональному развитию.

В Воронежской области отсутствует практика проведения профессиональных конкурсов среди государственных гражданских служащих, поэтому обратимся к опыту Вологодской области. В 2023 году Вологодская область была выбрана единственным участником пилотного проекта по адаптации и тиражированию единых стандартов проведения конкурсов гражданских служащих, реализуемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с государственным бюджетным учреждением «ВНИИ труда».

УТВЕРЖДАЮ

(должность)

подпись _____ И.О. Фамилия _____
« ____ » _____ 20 ____ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального развития государственного гражданского служащего
на _____ год

1. Фамилия, имя, отчество: _____.

2. Год, число, месяц рождения: _____.

3. Замещаемая должность, дата назначения на должность: _____.

4. Квалификационные требования к замещаемой должности государственной гражданской службы:
к уровню профессионального образования: _____;
к стажу: _____.

5. Сведения о профессиональном образовании: _____.

6. Сведения о профессиональном развитии:
профессиональная переподготовка: _____;
повышение квалификации: _____;
иные мероприятия по профессиональному развитию (семинары, тренинги, круглые столы и др.): не участвовал (а)
или дата (период), наименование, место проведения: _____.

7. Сведения об аттестации на момент разработки индивидуального плана: _____.

8. Сведения о классном чине: _____.

9. Сведения о включении в кадровый резерв: _____.

10. Сведения о включении в резерв управленческих кадров: _____.

11. Сведения о результатах прохождения тестирования: _____.

12. Уровень соответствия должности по компетенциям: _____.

13. Сильные стороны: _____.

14. Зоны развития: _____.

В целях приобретения, углубления и обновления профессиональных знаний, умений и навыков планируется провести следующие мероприятия по профессиональному развитию:

Вид мероприятия	Период обучения	Развиваемая компетенция	Направление обучения
Профессиональная переподготовка			
Повышение квалификации			
Семинар			
Тренинг			
Форум			

_____ (должность гражданского служащего) _____ (подпись) _____ (И. О. Фамилия)

_____ (должность непосредственного руководителя) _____ (подпись) _____ (И. О. Фамилия)

СОГЛАСОВАНО:

_____ (должность руководителя государственного органа) _____ (подпись) _____ (И. О. Фамилия)

Рис. 4. Предлагаемая форма индивидуального плана профессионального развития государственного гражданского служащего

Основы проведения конкурса, порядок проведения, цели и задачи базируются на исследованиях Сладковой Надежды Михайловны и других ученых ВНИИ труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [9], [10], [11].

Исходя из опыта проведения профессиональных конкурсов для государственных и муниципальных служащих в Вологодской области, можно говорить о том, что данный проект является действенным инструментом профессионального развития. Конкурс способствует поднятию уровня профессионализма в государственных и муниципальных органах власти, открытости государственной и муниципальной службы и улучшению результатов деятельности. Благодаря конкурсу происходит выявление перспективных и эффективных служащих, создается благоприятная мотивационная среда, оказывается влияние на инновационные процессы. Участие в конкурсах требует подго-

товки, в процессе которой участник становится исследователем собственного опыта, повышает свою квалификацию, знакомится с успешным опытом в сфере государственного управления, получает стимул для дальнейшего профессионального роста.

Внедрение профессионального конкурса для государственных гражданских служащих Воронежской области рассматривается в нескольких аспектах:

- 1) как инструмент мотивации гражданских служащих к профессиональному развитию;
- 2) как механизм непрерывного профессионального развития;
- 3) как возможность для служащих раскрыть свой потенциал;
- 4) как способ повышения престижа государственной гражданской службы и формирование ее позитивного имиджа;
- 5) как площадка для обмена опытом гражданских служащих.

Цель проведения профессиональных конкурсов — повышение мотивации служащих к непрерывному развитию профессиональных и личностных качеств в контексте реализации ценностей концепции «Государство для людей».

Особое значение имеет тот факт, что профессиональный конкурс не ограничивается только оценкой компетенций служащего, но и несет образовательную нагрузку. Благодаря двухгодичной длительности (а по факту при желании победители и финалисты конкурса принимают участие гораздо дольше) конкурс выступает как целостный, комплексный инструмент профессионального развития.

Важным этапом является постконкурсное сопровождение — победители и финалисты конкурса не просто получают свои награды, но и участвуют в стажировках, выступают в качестве наставников, делятся опытом и полезными советами, типичными ошибками, обучают следующих участников, то есть продолжают путь непрерывного профессионального развития. Участие в конкурсе и его результаты учитываются при аттестации.

Предлагаемые этапы проведения профессионального конкурса «Профессионалы государственной службы» представлены на рисунке 5.

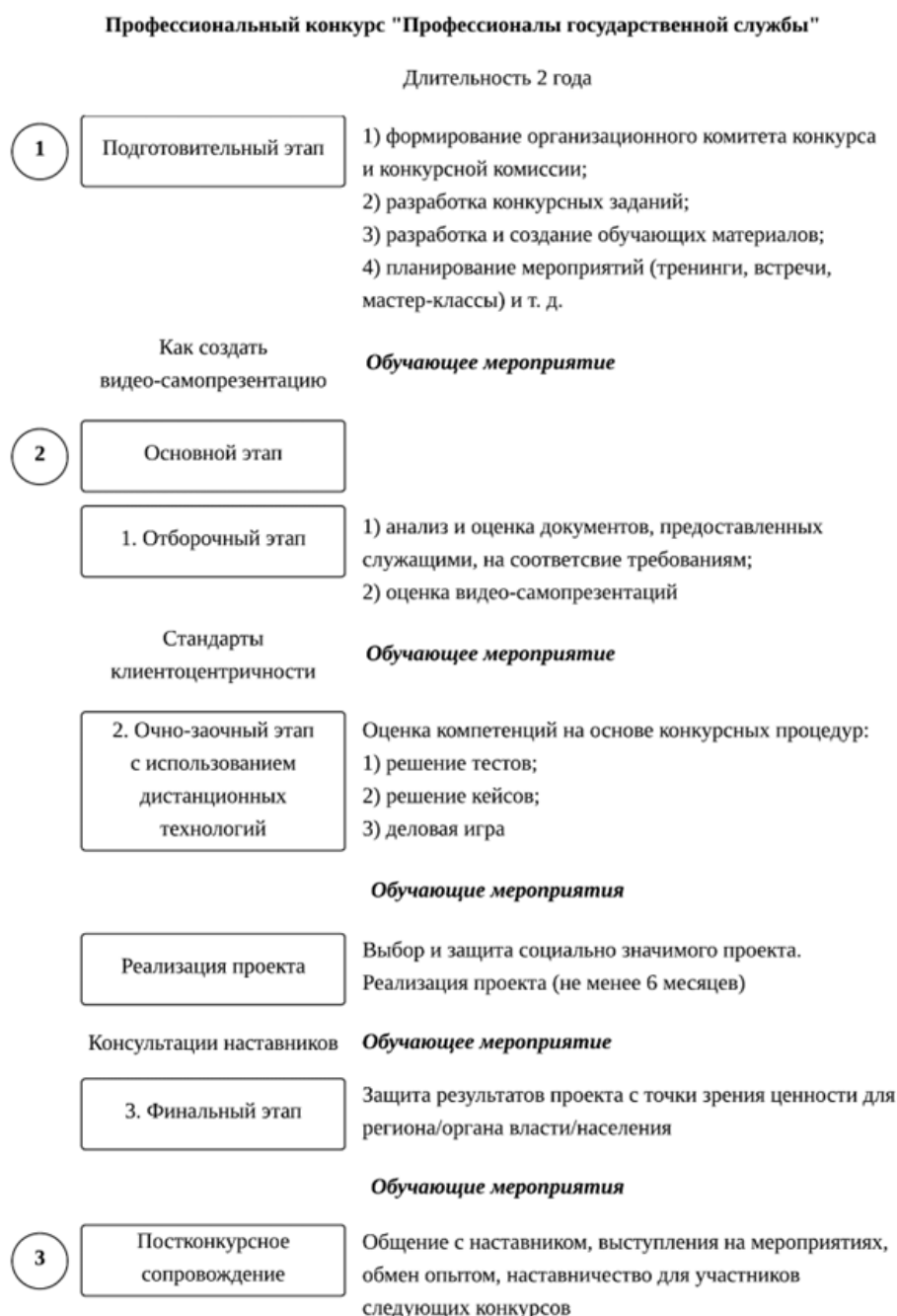


Рис. 5. Этапы профессионального конкурса «Профессионалы государственной службы»

Заключение

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих, являясь одновременно правом и обязанностью, тесно связано с другими кадровыми технологиями и должно отвечать современным вызовам государственной политики, быть гибким, рассматриваться и совершенствоваться как элемент системы.

Система профессионального развития гражданских служащих исполнительных органов Воронежской области обновляется в соответствии с приоритетными направлениями совершенствования государственной службы и государственного управления, однако сохраняются недостатки, требующие устранения: неэффективность планирования профессионального развития на основе индивидуальных планов профессионального развития и использование ограниченного количества инструментов профессионального развития, обеспечивающих его непрерывность.

Предлагаемое изменение формы индивидуального плана и восприятие кадровых практик других субъектов Российской Федерации позволят снизить влияние негативных факторов на систему профессионального развития гражданских служащих Воронежской области и открыть новые горизонты совершенствования.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 24.02.2024).
2. Российская Федерация. Президент (2014—2020; В. В. Путин). О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (дата обращения: 24.02.2024).
3. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов / В. В. Черепанов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 679 с.
4. Борщевский Г. А. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Г. А. Бор-

щевский. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 480 с.

5. Трифонова В. А. Личность в системе управления: новые вызовы [Электронный ресурс] / В. А. Трифонова. — URL: <https://psy.su/feed/10006/> (дата обращения: 29.02.2024).

6. О государственной гражданской службе Воронежской области : областной закон от 30.05.2005 № 29-ОЗ [Электронный ресурс] // Кодекс. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/802031113> (дата обращения: 29.02.2024).

7. Корпоративный университет Правительства Воронежской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт Корпоративного университета Правительства Воронежской области. — URL: <https://kurvo.ru> (дата обращения: 24.02.2024).

8. Российская Федерация. Правительство Российской Федерации. О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2019 № 619 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_325003/ (дата обращения: 24.02.2024).

9. Сладкова Н. М. Профессиональные конкурсы в модели «спираль профессионального развития» государственных служащих / Н. М. Сладкова, С. А. Петрова, О. А. Воскресенская // Экономика, предпринимательство и право. — 2023. — Т. 13. № 9. — С. 3729—3750.

10. Сладкова Н. М. Профессиональные конкурсы на государственной и муниципальной службе как инструмент мотивации профессионального развития государственных и муниципальных служащих / Н. М. Сладкова, Е. В. Вашаломидзе, О. А. Воскресенская // Экономика труда. — 2022. — Т. 9. № 12. — С. 2091—2110.

11. Сладкова Н. М. Организация и проведение профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе : монография / Н. М. Сладкова, О. А. Воскресенская, С. А. Петрова [и др.] ; ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. — Вологда : Сад-огород, 2024. — 184 с.

LITERATURE

1. On the state civil service of the Russian Federation : Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ [Electronic resource] // ConsultantPlus. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (date of access: 02-24-2024).

2. Russian Federation. President (2014—2020; V. V. Putin). On the professional development of state civil servants of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation dated February 21, 2019 No. 68 [Electronic resource] // Consultant-Plus. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (date of access: 02-24-2024).

3. Cherepanov V. V. Fundamentals of public service and personnel policy : textbook for students / V. V. Cherepanov. — Moscow : UNITY-DANA, 2017. — 679 p.

4. Borshchevsky G. A. Public service: textbook and workshop for universities / G. A. Borshchevsky. — 3rd ed., rev. and additional. — Moscow : Yurayt Publishing House, 2022. — 480 p.

5. Trifonova V. A. Personality in the management system: new challenges [Electronic resource] / V. A. Trifonova. — URL: <https://psy.su/feed/10006/> (date of access: 02-29-2024).

6. On the state civil service of the Voronezh region : Regional Law of May 30, 2005 No. 29-OZ [Electronic resource] // Code. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/802031113> (date of access: 02-29-2024).

7. Corporate University of the Government of the Voronezh Region [Electronic resource] // Official website of the Corporate University of the Government of the Voronezh Region. — URL: <https://kupvo.ru> (date of access: 02-24-2024).

8. Russian Federation. Government of the Russian Federation. On the state educational certificate for additional professional education of a state civil servant of the Russian Federation: Decree of the Government of the Russian Federation dated May 18, 2019 No. 619 [Electronic resource] // ConsultantPlus. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_325003/ (date of access: 02-24-2024).

9. Sladkova N. M. Professional competitions in the «spiral of professional development» model of civil servants / N. M. Sladkova, S. A. Petrova, O. A. Voskresenskaya // Economics, entrepreneurship and law. — 2023. — Volume 13. No. 9. — Pp. 3729—3750.

10. Sladkova N. M. Professional competitions in the state and municipal service as a tool for motivating the professional development of state and municipal employees / N. M. Sladkova, E. V. Vashalomidze, O. A. Voskresenskaya // Labor Economics. — 2022. — Volume 9. No. 12. — Pp. 2091—2110.

11. Sladkova N. M. Organization and conduct of professional competitions in the state and municipal service : monograph / N. M. Sladkova, O. A. Voskresenskaya, S. A. Petrova and others ; Federal State Budgetary Institution «VNII of Labor» of the Russian Ministry of Labor. — Vologda : Garden-garden, 2024. — 184 p.

УДК 331.5.024.5

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Коды JEL: E 24, J 21, J 68, O 15

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, профессор, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: oa.kolesnikova@mail.ru; SPIN-код: 5685-5956

Маслова Е. В., доктор экономических наук, профессор кафедры региональной экономики и менеджмента, Воронежский институт экономики и социального управления, профессор ИСО, г. Воронеж, Россия

E-mail: evmas@yandex.ru; SPIN-код: 7798-5829

Околедых И. В., кандидат экономических наук, консультант, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия

E-mail: irokol@yandex.ru; SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 09.04.2024. Принята к публикации 24.04.2024

Аннотация.

Актуальность темы. Необходимость изучения существующей государственной системы обеспечения занятости населения обусловлена значительными изменениями во внутренних и внешних факторах, определяющих ситуацию на российском рынке труда, и, соответственно, формированием новых приоритетов и задач в сфере управления трудовыми ресурсами.