

# Личностно-профессиональное развитие государственных служащих: изучение потребности



Клычникова К.А.  
специалист научно-образовательного центра  
карьерного сопровождения  
государственных служащих ФОиР  
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ

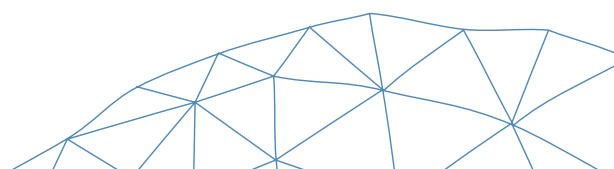
e-mail: [klychnikova-ka@ranepa.ru](mailto:klychnikova-ka@ranepa.ru)

## Аннотация

В статье на примере данных собственного исследования анализируются тенденции в предпочтениях государственных служащих по участию в различных видах мероприятий, направленных как на профессиональный рост, так и на трансляцию имеющегося опыта, среди представителей высшей и главной групп должностей. Отмечается важность «индивидуального сопровождения карьерного развития», делается вывод что государственные служащие готовы к постоянному совершенствованию и профессиональному развитию. управление людьми, управление процессами. Описывается программа сохранения и развития личной эффективности руководителя системы государственной власти.

## Ключевые слова

• карьера • индивидуальное сопровождение карьерного развития • личностно-профессиональное развитие • президентский резерв • резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ •





Существует мнение, что государственные служащие негативно относятся к мероприятиям, нацеленным на профессиональное развитие, не входящим в круг их должностных обязанностей, ввиду высокой загруженности, отсутствия положительного эффекта от затраченного времени, наличия формализма и т.д. Результаты исследования, проведенного в Центре карьерного сопровождения государственных служащих Факультета оценки и развития управленческих кадров среди представителей президентского резерва, прошедших личностно-профессиональную диагностику, говорят об обратном.

В рамках анкетирования участников резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, выявлялись тенденции в предпочтениях государственных служащих по участию в различных видах мероприятий, направленных как на профессиональный рост, так и на трансляцию имеющегося опыта, среди представителей высшей и главной групп должностей.

Направления, способствующие профессиональному развитию, представленные в анкете включали в себя: «экспертную составляющую» (подготовку экспертно-аналитических материалов); «трансляцию опыта», подразумевающую различные виды мероприятий и форм (проведение лекций для разной целевой аудитории, наставничество в проектной деятельности (передача знаний, опыта); «оценку выполненных задач», нацеленную на выявление предпочтений по участию в экспертных, аттестационных комиссиях разного уровня для выставления оценок и баллов различным проектным работам; «мероприятия по развитию» (посещение экспертных лекций); «обмен опытом» (взаимообмен экспертным опытом, мнением по ряду актуальных вопросов (участие в конференциях, круглых столах, форумах); «индивидуальное сопровождение карьерного развития»; «долгосрочные/краткосрочные образовательные программы».

Было выявлено, что все 100% опрошенных государственных гражданских служащих мотивированны на участие в различных видах мероприятий. Ни одно из семи направлений не получило более 35% по оценке «нет, не входит в сферу моих интересов». Также исследование позволило выявить приоритетные направления потребностей резервистов: «мероприятия по развитию» (посещение экспертных лекций) - 71%, «обмен экспертным опытом» - 59% и «краткосрочные образовательные программы» - 56% по шкале от 1 до 3 «Да, интересно», «Возможно интересно», «Нет, не входит в сферу моих интересов» соответственно.

Согласно данным исследования около 75% опрошенных государственных гражданских служащих отмечают «индивидуальное сопровождение карьерного развития», как интересующее их направление. Такой высокий процент заинтересованных в индивидуальной работе с экспертами по составлению/корректировке планов индивидуального развития, построению индивидуальных образовательных траекторий может свидетельствовать о том, что на данный момент разработка индивидуальных планов профессионального развития совместно с непосредственным руководителем государственного органа требует проработки и совершенствования, ухода от формального заполнения направлений на прохождение программ дополнительного профессионального образования.

В целом, данные исследования свидетельствуют о том, что государственные служащие готовы постоянно совершенствоваться и развиваться профессионально, поскольку первым приоритетом оказалось именно «саморазвитие», второе и третье место соответственно занимают направления «обмен опытом» и «прохождение образовательных программ».

Выбор направлений для развития государственных служащие субъективно связывают со своими карьерными перспективами, что часто отражается в их карьерных траекториях, о чем свидетельствуют современные научные исследования и мнения экспертов.

---

## Список использованной литературы:

1. Мударисов А.А., Сиягин Ю.В. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимодействия. – М.: Издательство ИТРК, 2016. – 192 с.
2. Сиягин Ю.В., Шебураков И.Б. Обзор исследований карьерной траектории государственных служащих старшей возрастной группы. Наука для образования. Коллективная монография / Сост. и науч. ред.

Н.Ю. Синягина, Е.Г. Артамонова, М.: АНО «ЦНПРО». 2015.

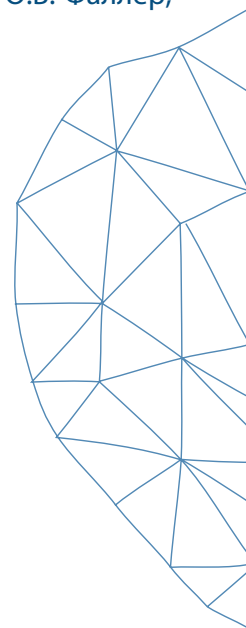
3. Фаллер О.В. Потенциал карьерного роста государственного служащего: монография / О.В. Фаллер; под. общ. ред. Ю.В. Синягина. – М.: РАГС, 2009.

## Personal and professional development of civil servants: studying the needs

Klychnikova K.A.

Specialist of the Scientific and Educational Center for Career Support for Civil Servants of the Federal Agency for Education and Research, HSPA, RANEPА

E-mail: klychnikova-ka@ranepa.ru



### Abstract

The article analyzes the trends in the preferences of civil servants in terms of participation in various types of activities aimed at professional growth and the transmission of existing experience among the representatives of the highest and main groups of positions on the example of their own research. The importance of «individual support of career development» is noted, and it is concluded that civil servants are ready for continuous improvement and professional development.

### Key words

• career • individual support of career development • personal and professional development • presidential reserve • reserve of managerial personnel under the patronage of the President of the Russian Federation •

---

### References

1. Mudarisov A.A., Sinyagin Y.V. Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence. - Moscow: ITRC Publishing House, 2016. -- 192 с.
2. Sinyagin, Yu.V., Sheburakov, I.B. Review of the research of the career trajectory of the senior age group civil servants. Science for education. Collective monograph / Composed and scientific edited by N.Yu. Sinyagina, E.G. Artamonova, M.: ANO «CNPRO». 2015.
3. Faller O.V. Potential for career growth of a civil servant: monograph / O.V. Faller; edited by Y.V. Sinyagina. - MOSCOW: RAGS, 2009.(monograph).-Moscow: RAGS, 2009. – p. 9