

УДК 340.1

**ЗАДАЧИ ПРАВОВОГО ВОСПИТАНИЯ
И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Е. А. Терещенко

Северо-Кавказский федеральный университет,
заведующий кафедрой правовой культуры и защиты прав человека,
кандидат юридических наук, доцент

***Аннотация.** Рассмотрение правовой культуры как отражения степени овладения профессией государственно-гражданского служащего приобретает теоретико-методологическое и практическое значение. Профессиональное развитие гражданского служащего призвано способствовать повышению правосознания государственных гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** правовое воспитание, правовая культура, профессиональное развитие, государственный гражданский служащий.*

***Annotation.** Consideration of legal culture as a reflection of the degree of mastery of the profession of a public civil servant acquires theoretical, methodological and practical significance. The professional development of a civil servant is designed to enhance the legal awareness of civil servants.*

***Keywords:** legal education, legal culture, professional development, public civil servant.*

Эффективность государственной службы определяется степенью развитости профессиональных компетенций, и в указанном контексте мировоззренческие установки государственного служащего имеют социальную и профессиональную значимость.

Правовое воспитание государственных гражданских служащих приобретает в условиях современного этапа государственно-общественного развития особую роль. Задача правового воспитания заключается в достижении уровня правового сознания и правовой культуры государственных гражданских служащих, при котором право воспринимается одной из важнейших ценностей.

«Основы государственной политики России в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан», утвержденные Президентом Российской Федерации в мае 2011 г., направлены на формирование высокого уровня правовой культуры населения, традиции безусловного уважения к закону, правопорядку и суду, добропорядочности и добросовестности как преобладающей модели социального поведения, а также на преодоление правового нигилизма в обществе [1].

В указанном документе определяются цели государственной политики, направленные на преодоление и ликвидацию правового нигилизма, формирование позитивного правосознания, создание системы стимулов к законопослушному поведению, внедрение в общественное сознание идеи добросовестного исполнения обязанностей и реализацию правовых норм.

Правовую культуру государственных гражданских служащих рассматривают в двух аспектах: как аксиологическую категорию и как содержательную [2, с. 226].

Принято рассматривать определение понятия правовой культуры общества под призмой качественного состояния правовой жизни общества, находящего выражение в совершенстве правовых актов, правовой и правоприменительной деятельности, в высшей степени развитом правосознании и правовом развитии личности. Кроме того, правовую культуру общества характеризует высокая степень свободы индивида и взаимная ответственность государства и личности.

В указанном аспекте правовую культуру государственных гражданских служащих возможно рассмотреть как объемные и формализованные знания законодательства, правильное понимание принципов права, его назначения, задач правового воздействия, сущности государства и механизма государственного регулирования.

Таким образом, исследуемое понятие отражает профессиональное отношение государственных гражданских служащих к праву и практике его применения, готовность предметно-практической деятельности следовать в точном соответствии с правовыми предписаниями и принципами законности.

Содержательный анализ правовой культуры включает понимание ее как открытой системы овеществленных и идеальных элементов, относящихся к сфере действия права и их отражению в сознании и поведении людей.

Основным направлением реализации административной реформы в сфере государственной гражданской службы следует признать развитие дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, поскольку для эффективного выполнения своих должностных обязанностей служащие должны не только обладать необходимыми профессиональными знаниями и навыками, но и постоянно их совершенствовать с учетом актуализации и изменений законодательства. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы [3].

Система переподготовки государственных служащих призвана способствовать повышению правосознания государственных гражданских служащих.

Признание государством значимости профессионального развития государственных гражданских служащих подтверждается включением права на дополнительное профессиональное образование с сохранением замещаемой должности и денежного содержания в число гарантируемых им прав. Кроме того, дополнительное профессиональное образование является приоритетным направлением формирования кадрового состава государственной службы.

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.

Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. № 5) (далее — Общая концепция) использует следующие понятия:

Личностно-профессиональные ресурсы — профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, сформированные на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта, позволяющие проявлять эффективность и результативность на занимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств.

Личностно-профессиональное развитие — процесс приобретения кандидатами и лицами, включенными в резерв управленческих кадров, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющий на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях [4].

По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах: участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки; планируемые должностные перемещения; участие в конференциях, форумах; участие в проектной и экспертной деятельности; индивидуальное и групповое консультирование (коучинг); участие в наставнической деятельности; самоподготовка и другие формы подготовки.

Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются с учетом подготовки к целевым должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Базовым государственным информационным ресурсом в отношении информации о кадровом составе государственных органов является Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (ЕИСУКС), которая предназначена для решения наиболее важных кадровых и управленческих задач государственной службы.

Цели создания, принципы функционирования, структура, функции, а также порядок работы ЕИСУКС установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе “Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации”» [5].

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплён статус ЕИСУКС как федеральной государственной информационной системы в области гражданской службы [6].

ЕИСУКС позволяет заинтересованным гражданам получить исчерпывающую информацию об имеющихся возможностях для профессионального роста. Информационный ресурс предусматривает возможность гражданам найти необходимые сведения для поступления на госслужбу, ознакомиться с вакансиями, размещать резюме, изучать тематические курсы.

В целях реализации Общей концепции разработаны Методические рекомендации, которые содержат описание основных процессов и процедур при формировании резервов управленческих кадров в Российской Федерации и носят рекомендательный характер для субъектов их формирования.

В Методических рекомендациях содержится описание алгоритма формирования резервов управленческих кадров с учетом изложенных в Общей концепции принципов, описание критериев и показателей отбора лиц, включенных в резервы управленческих кадров, обеспечивающих единство подходов к оценке и сопоставимость получаемых результатов, а также подходы к подготовке резерва и оценке эффективности работы с ним.

Методические рекомендации включают описание возможных путей организации и проведения мероприятий по оценке личностно-профессиональных и

управленческих ресурсов кандидатов в резерв управленческих кадров на основе практики применения личностно-профессиональной диагностики.

В практике оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в резерв управленческих кадров положительно зарекомендовал себя ресурсный подход к оценке и диагностике и разработанная на его принципах технология личностно-профессиональной диагностики.

Технология личностно-профессиональной диагностики применяется при формировании резерва управленческих кадров и представляет собой комплекс оценочных мероприятий и процедур, результаты которых связаны в единую систему итоговых показателей.

На основе итоговых показателей личностно-профессиональной диагностики рассчитывается итоговый рейтинг кандидата, отражающий уровень его актуальной (текущей) управленческой готовности.

В состав такой модели входят десять интегральных стандартизированных показателей оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов и итоговый рейтинговый показатель актуальной управленческой готовности и ее составляющих: стратегическое лидерство, управленческая компетентность, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления, готовность к саморазвитию, экспертная компетентность, готовность к командной работе, компетентности самоуправления, компетентности социального взаимодействия, социальная направленность.

Усиление роли права в процессе регулирования общественных отношений обуславливает формирование государственной политики в области профессионального развития государственных гражданских служащих.

1. Основы государственной политики России в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан [Электронный ресурс] : утв. Президентом Рос. Федерации 28.04.2011 г., № Пр-1168. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

2. Акимова Т. И. Современные тенденции формирования правовой культуры государственных гражданских служащих // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 1 (047). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-tendentsii-formirovaniya-pravovoy-kultury-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih/viewer> (дата обращения: 14.02.2024). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 27 июля 2004 г., № 79-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

4. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации [Электронный ресурс] : одобр. Комиссией при Президенте Рос. Федерации по вопросам гос. службы и резерва управленческих кадров, 29 нояб. 2017 г., № 5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

5. О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Рос. Федерации, 3 марта 2017 г., № 256. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

6. О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Рос. Федерации, 5 марта 2018 г., № 227. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)