

**Полетаев Никита Андреевич**

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление.

**Магистерская программа:** Государственная и муниципальная служба

**Правовые аспекты обучения и переподготовки персонала в системе  
государственной службы**

**Аннотация.** В статье рассматриваются правовые основы обучения и переподготовки персонала в системе государственной службы с учетом Трудового кодекса и Конституции страны. Представлены основные образовательные программы, используемые для обучения в системе государственной службы. Сделан вывод, что обучение и переподготовка государственных кадров способствует постоянному повышению их квалификации и совершенствованию профессиональных знания для более успешной и результативной деятельности.

**Ключевые слова:** обучение, государственная служба, право, персонал.

Актуальность темы обусловлена необходимостью постоянного повышения профессионализма государственных служащих в условиях реформирования государственного аппарата.

Согласно ст. 43 Конституции РФ: «Российская Федерация поддерживает различные формы образования и самообразования» [1, ст. 43]. «Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепил принцип профессионализма и компетентности как единый фундаментальный принцип организации и функционирования государственной службы [3, ст. 4].

Под определением компетенции понимается наличие таких показателей профессиональной пригодности, которые формируют способность у государственного служащего осуществлять свою профессиональную деятельность в рамках полномочий.

Цель – выявление правовых аспектов обучения и переподготовки персонала в системе государственной службы, а также анализ проблем, возникающих при реализации этих процессов. Для этого необходимо решить следующие задачи: рассмотреть нормативно-правовую базу, определить виды образовательных программ и оценить их эффективность.

Приказом Министерства образования РФ «Об утверждении государственного профессионального стандарта дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)» № 2370 от 31.07.2000г. для повышения квалификации госслужащих принимаются образовательные программы четырех видов:

- «краткосрочные программы повышения квалификации (объемом от 72 до 100 учебных часов, направленные на повышение квалификации по отдельным видам профессиональной деятельности и решение соответствующих профессиональных задач);

- среднесрочные программы повышения квалификации (объемом от 100 до 500 учебных часов, направленные на комплексное повышение квалификации со специализацией по должности);

- программы профессиональной переподготовки (объемом от 500 до 1000 учебных часов, направленные на адаптацию государственных служащих к новым экономическим условиям и ведению новой профессиональной деятельности);

- программы дополнительного к высшему профессионального образования (соответствуют государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки лиц для присвоения дополнительной квалификации, формируются по заказам министерств, ведомств и органов управления образованием, в том числе с учетом международных требований и стандартов, и утверждаются Министерством образования и науки России; объем свыше 1000 учебных часов)».

По статье 196 ТК РФ можно установить, что потребность в проведении всех форм обучения, переобучения и повышения квалификации органы местного самоуправления устанавливается самостоятельно с учетом оптимального функционирования государственного органа. Этот факт учитывается не только в

спокойной ситуации в стране, но и в резко изменяющихся внешних условиях, которые требуют для сотрудников новых знаний и умений [2, ст. 196].

Одна из основных обязанностей государственных служащих – ответственность за выполнение потребности муниципальных органов в высококвалифицированных кадрах, что предполагает получение и обновление знаний и навыков в сфере государственного управления и работы с гражданами. Постоянный процесс получения знаний, навыков и умений даст возможность органам государственной власти максимально качественно выполнять поставленные перед ней задачи перед населением.

Обучение и переквалификация кадров государственных учреждений должно проводиться на всем периоде по прохождению ими государственной службы. Особенно важно выполнять данные рекомендации в направлении повышения профессиональных навыков у сотрудников, поскольку именно они помогут государственным служащим качественно выполнять свою работу.

Также, предоставляя своим работникам возможность обучения и получения новых знаний, органы власти исполняют предписание трудового договора об удовлетворении потребности граждан на профессиональное обучение [6, с. 80].

Фундаментальные цели для проведения обучения и переобучения государственных кадров содержат следующие позиции:

- увеличение уровня профессиональных знаний служащих органов государственной власти;
- формирование резерва для восполнения дефицита управленческих кадров;
- формирование современного стиля мышления исходя из инновационных достижений в профессиональной сфере;
- умение работать в условиях изменяющейся среды в соответствии со стратегией и миссией муниципального образования [4, с. 50].

Авторская оценка проведённого анализа показывает, что существующая система обучения и переподготовки государственных служащих обладает как достоинствами (многообразие программ, закрепление обязанности обучения в ТК РФ), так и недостатками. К последним относятся: нерегулярность повышения

квалификации (не реже одного раза в пять лет явно недостаточно), отсутствие гибкости при резких изменениях внешних условий, а также недостаточная адаптация программ под реальные потребности муниципальных органов.

Как видно из перечисленных целей профессиональное обучение муниципальных граждан имеет первостепенное значение для муниципальных образований. За счет него возможно повысить профессиональные навыки государственных служащих, качество их работы, лояльность граждан и социальную удовлетворенность в местном обществе.

Если рассматривать вопрос повышения квалифицированных кадров, то тут стоит говорить об обновлении имеющихся знаний сотрудников в профессиональной сфере, а также освоения новых методик работы. В данном случае может применяться краткосрочная программа по обучению до 70-90 часов с последующей сдачей теста либо защиты реферата по полученным знаниям [7, с. 115].

Обучение может проходить в процессе работы, без отрыва от основной деятельности, а также с отрывом от производства. В данном случае разница лишь в сроке обучения. Как правило, повышение квалификации служащих проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пятилетие. Главная задача в повышении квалификации заключается в освоении новой информации, которая появилась в профессиональной сфере [5, с. 12].

Процесс обучения и переподготовки муниципальных служащих связан с использованием лучших современных систем перепрофилирования в специальных учебных заведениях с использованием механизма отбора как педагогов, так и обучающихся.

Подводя итог, можно отметить, что при обучении и переподготовке государственных кадров идет речь о получении знаний или освоении новой профессии. При повышении квалификации работник совершенствует свои имеющиеся профессиональные знания.

Полученные научные результаты могут быть использованы при разработке и корректировке ведомственных программ повышения квалификации государственных служащих, а также для внесения изменений в локальные нормативные акты,

регулирующие обучение персонала. Рекомендуется сократить межкурсовой интервал до трёх лет и внедрить обязательную стажировку после прохождения программ профессиональной переподготовки.

### Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 2020. – № 144
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215
4. Ковтков Д.И. Правовое регулирование дополнительного профессионального образования гражданских служащих // Журнал российского права. 2018. №11 (263). С. 112-120.
5. Каиржанова Л.С., Лазаренко Д.В. Развитие человеческих ресурсов в условиях государственной службы // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2024. №3 (63). С. 206-214.
6. Лю Юйбин, Бандурин А.П. Актуальные вопросы управления кадрами в системе государственного управления // История. Культурология. Политология. 2024. №3. С. 125-128.
7. Ясинская И.А., Сладкова Н.М., Петрова С.А. Современные подходы и тенденции формирования и развития кадрового потенциала государственной службы с учетом зарубежного опыта // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 2. С. 377-398