

Ильинов Артем Дмитриевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование системы управления персоналом государственной
гражданской службы в области образования**

Аннотация. В статье рассматривается проблема совершенствования системы управления персоналом государственной гражданской службы в сфере образования. Проводится анализ существующих подходов к организации кадровой работы, выявляются ключевые недостатки действующей модели и предлагаются инновационные решения для оптимизации процессов отбора, мотивации и профессионального развития служащих. Особое внимание уделяется специфике образовательной отрасли и необходимости адаптации управленческих практик к современным вызовам цифровизации и повышения эффективности государственного управления. Исследование базируется на анализе нормативно-правовой базы и практического опыта реализации кадровой политики в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, управление персоналом, сфера образования, кадровая политика, профессиональное развитие, мотивация, цифровизация.

Современная система государственной гражданской службы в сфере образования требует комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами. В условиях цифровой трансформации и меняющихся социально-экономических реалий особую значимость приобретает эффективность кадрового потенциала органов власти, обеспечивающих реализацию государственной политики в образовательной сфере. Проблематика данного вопроса находится на пересечении

государственного управления, кадрового менеджмента и образовательной политики, что обуславливает актуальность рассмотрения механизмов совершенствования управления персоналом гражданской службы в этой области [4, с. 223].

Анализ текущего состояния системы управления персоналом государственной гражданской службы в сфере образования выявляет ряд системных проблем. Несмотря на относительно высокий показатель укомплектованности штатов гражданской службы в России (91,5% по данным на начало 2023 года), в образовательном секторе наблюдается неравномерное распределение кадровых ресурсов между центральным аппаратом и территориальными органами. Существует заметный разрыв между квалификационными требованиями, предъявляемыми к государственным служащим в сфере образования, и их фактической подготовкой, особенно в контексте цифровой трансформации образовательной среды [2, с. 139].

Специфика работы государственных служащих в образовательной сфере требует не только общеуправленческих компетенций, но и глубокого понимания образовательных процессов, педагогических методик, современных образовательных технологий. Однако действующая система отбора и профессионального развития не всегда обеспечивает формирование необходимого комплекса знаний и навыков. Это подтверждается статистикой профессионального развития государственных служащих в 2023 году, когда из 11 143 федеральных гражданских служащих, прошедших обучение, лишь незначительная часть специализировалась на вопросах образовательной политики и инноваций в образовании.

Особую озабоченность вызывает проблема текучести кадров в подразделениях, ответственных за образовательную политику. Специалисты, получившие опыт государственной службы в сфере образования, часто переходят в коммерческий сектор или образовательные учреждения, где уровень оплаты труда и возможности для профессиональной самореализации могут быть выше. Данная тенденция наблюдается на фоне увеличения нагрузки на государственных служащих в связи с реализацией национальных проектов в сфере образования и необходимостью оперативного реагирования на вызовы, связанные с цифровизацией образовательного процесса [5, с. 74].

Анализ структуры государственных органов, реализующих политику в сфере образования, показывает недостаточную гибкость организационных моделей. Традиционная иерархическая структура не всегда позволяет оперативно реагировать на изменения образовательной среды и внедрять инновационные подходы к управлению образовательными процессами. При этом межведомственное взаимодействие по вопросам образовательной политики зачастую осложняется бюрократическими барьерами и отсутствием единых информационных систем.

Изучение практик профессионального развития государственных служащих в образовательной сфере выявляет дисбаланс между теоретической подготовкой и развитием практических навыков. Хотя в 2023 году в 47 федеральных государственных органах и 83 субъектах РФ проводились мероприятия по профессиональному развитию, включая семинары и тренинги, их содержание не всегда соответствовало актуальным потребностям образовательной сферы. Наиболее востребованными направлениями обучения были «Бюджетные процессы и закупочные процедуры» и «Развитие личной эффективности», однако специализированные программы по инновационным образовательным методикам и цифровой трансформации образования представлены недостаточно [3, с. 66].

Современный подход к совершенствованию системы управления персоналом государственной гражданской службы в образовательной сфере должен учитывать глобальные тренды трансформации образования и новые запросы общества к качеству образовательных услуг. В этом контексте целесообразно внедрение компетентностного подхода, ориентированного на формирование у государственных служащих не только административных навыков, но и способностей к стратегическому мышлению, проектному управлению и межведомственной координации в образовательной сфере.

Одним из перспективных направлений совершенствования системы управления персоналом является формирование кадрового резерва с учетом специфики образовательной сферы. В отличие от общего кадрового резерва государственной службы, специализированный резерв для образовательного сектора должен включать специалистов с опытом работы в образовательных учреждениях, исследовательских

организациях, обладающих экспертизой в области образовательных технологий и педагогических инноваций.

Важным элементом совершенствования системы управления персоналом является модернизация механизмов мотивации государственных служащих в образовательной сфере. Помимо материальных стимулов, необходимо внедрение системы профессионального признания, возможностей для научно-исследовательской деятельности, участия в международных образовательных проектах. Целесообразно рассмотреть возможность создания гибридных карьерных траекторий, предполагающих сочетание государственной службы с преподавательской или исследовательской деятельностью в образовательных учреждениях [1, с. 141].

Цифровая трансформация системы управления персоналом предполагает не только автоматизацию кадровых процессов, но и внедрение аналитических инструментов для оценки эффективности деятельности государственных служащих в образовательной сфере. Перспективным направлением является создание интегрированной информационной системы, объединяющей данные о квалификации, опыте, результативности государственных служащих, реализующих образовательную политику на различных уровнях.

Учитывая утвержденные Минтрудом России 22 марта 2024 года приоритетные направления профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих, в образовательной сфере особую значимость приобретают компетенции в области стратегического планирования, проектного управления и нормотворческой деятельности. Эти направления должны быть дополнены специализированными программами по управлению образовательными инновациями, оценке качества образования, интеграции цифровых технологий в образовательный процесс.

Международный опыт свидетельствует об эффективности создания специализированных центров компетенций для государственных служащих в сфере образования. Такие центры могут функционировать на базе ведущих педагогических университетов и научно-исследовательских институтов, обеспечивая непрерывное

профессиональное развитие государственных служащих, их знакомство с передовыми образовательными практиками и технологиями.

Совершенствование системы управления персоналом государственной гражданской службы в образовательной сфере требует также пересмотра подходов к оценке эффективности деятельности государственных служащих. Традиционные количественные показатели должны быть дополнены качественными критериями, отражающими вклад в развитие образовательной системы, внедрение инноваций, улучшение качества образовательных услуг.

Таким образом, комплексное совершенствование системы управления персоналом государственной гражданской службы в образовательной сфере предполагает интеграцию современных кадровых технологий, цифровых инструментов и инновационных образовательных подходов. Ключевыми направлениями трансформации являются: формирование специализированного кадрового резерва, внедрение компетентного подхода к отбору и развитию персонала, модернизация системы мотивации, цифровизация кадровых процессов, создание центров компетенций для непрерывного профессионального развития.

Реализация данных направлений позволит повысить эффективность государственного управления в образовательной сфере, обеспечить квалифицированными кадрами реализацию национальных проектов в области образования и создать основу для инновационного развития образовательной системы России в условиях цифровой трансформации и глобальных вызовов.

Литература

1. Деркачева Е.А. Трансформация системы обучения персонала на государственной гражданской службе Российской Федерации / Синтез науки и образования в решении глобальных проблем современности: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Таганрог, 29 мая 2020 года. Том 1. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2020. С. 141-144.

2. Заливанский Б.В., Семенко Е.В. Развитие профессиональной компетентности кадров государственной гражданской службы РФ // Научный Лидер. 2022. № 48(93). С. 139-143.

3. Картамышев Д.А. Педагогическая профилактика противоправного поведения курсантов в вузах Министерства обороны Российской Федерации: дис. ... к.пед. наук / ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. Столетовых». – Владимир, 2024. 139 с.

4. Масленникова А.В., Васильева Л.П., Кубрак И.А., Кузяшев А.Н. Научные основы государственного и муниципального управления: Учебник. – М.: Русайнс, 2024. 360 с.

5. Учватов А.Д. Трансформация компетенций государственных гражданских служащих Правительства Москвы в условиях цифровой экономики // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. Т. 1, № 10(130). С. 73-82.