

**Титова Ксения Ивановна,**  
студентка Юридического института,  
НИУ «БелГУ»

Научный руководитель:  
**Комнатная Юлия Александровна, К.ю.н,**  
доцент кафедры административного права и процесса  
Юридического института, НИУ «БелГУ»

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ**

**Аннотация.** Современная система государственной гражданской службы предъявляет повышенные требования к профессиональной подготовке и постоянному обновлению компетенций служащих. В этой связи особое значение приобретает реализация права на профессиональное развитие и повышение квалификации, закреплённого в российском законодательстве. Действующая нормативная база формирует достаточно развитый механизм профессионального обучения государственных служащих и предусматривает различные формы повышения их квалификации. Однако практика показывает, что отдельные элементы этой системы пока сохраняют формализованный характер и не всегда учитывают индивидуальные профессиональные потребности служащих. В этих условиях актуальной становится задача дальнейшего совершенствования правовых и организационных механизмов профессионального развития кадров государственной службы.

**Ключевые слова:** Государственная гражданская служба, профессиональное развитие, повышение квалификации, государственные служащие, кадровая политика, государственное управление.

В условиях трансформации системы государственного управления и усложнения задач публичной службы особую значимость приобретает вопрос профессионального развития государственных гражданских служащих. Эффективность деятельности органов государственной власти во многом зависит не только от уровня правового регулирования государственной службы, но и от способности служащих постоянно обновлять и совершенствовать свои профессиональные знания и навыки. В этой связи, как совершенно верно замечает Е.Н. Селезнева, «право государственного гражданского служащего на профессиональное развитие и повышение квалификации выступает важным элементом его правового статуса и одновременно одним из механизмов повышения качества государственного управления» [8, с. 275]. Вместе с тем практика реализации данного права показывает, что оно связано с рядом организационных и правовых особенностей, требующих научного осмысления. Именно поэтому анализ механизмов реализации права на профессиональное развитие и повышение квалификации государственных гражданских служащих представляется актуальной задачей современной административно-правовой науки.

В контексте рассматриваемого вопроса отметим, что правовую основу реализации права на профессиональное развитие и повышение квалификации государственным гражданским служащим составляет, прежде всего, ст. 62 федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласно положению ч. 1 данной статьи, «профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим профессионального уровня и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по



профессиональному развитию» [1], а ч. 2 этой же статьи уточняет, что профессиональное развитие осуществляется непрерывно в течение всего периода государственной службы. При этом порядок получения дополнительного профессионального образования регламентирован распоряжением Президента РФ от 22 сентября 2025 года № 367-рп «Об организации в 2025 году дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих за пределами территории Российской Федерации» [3], а также постановлением Правительства РФ от 15 августа 2019 года № 1056 «О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации» [5]. Помимо указанных нормативных правовых актов, в нормативную правовую основу реализации права госслужащих на профессиональное развитие и повышение квалификации включаются указ Президента РФ от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» [2] и постановление Правительства РФ от 18 мая 2019 года № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» [4].

В контексте представленного исследования отметим, что изучение вопросов о профессиональном развитии госслужащих и его влияние на их профессиональный рост и развитие, осуществляется на протяжении очень долгого времени разными научными сообществами. Так же очень большой интерес оказывается различным системам и методам образования. Как отмечает К.М. Белов, «зарубежный опыт показывает тенденцию к расширению спектра образовательных программ, создание многочисленных тренинг-центров, индивидуальный подход к оценке личности и генетическим предрасположенностям и дистанционное образование» [6, с. 101]. Отечественный опыт демонстрирует потребность к внедрению единого стандарта правовых и организационных норм, который можно было бы объединить с другими видами образования.

На наш взгляд, обозначенная проблема во многом связана с тем, что действующая система профессионального развития государственных гражданских служащих в России по-прежнему носит во многом формализованный характер. Несмотря на наличие развитой нормативной базы, прежде всего Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ, и широкого спектра возможностей для проведения обучения, в том числе и профессиональных представителей, которые могут вести качественное обучение и передавать свой опыт коллегам, профессиональное обучение, как отмечает А.П. Рязанцева, «нередко сводится к прохождению отдельных программ повышения квалификации, которые не всегда связаны с реальными профессиональными потребностями служащего и задачами конкретного государственного органа» [7, с. 230]. При этом отечественная система подготовки кадров государственной службы пока в меньшей степени ориентирована на индивидуализированное обучение и на интеграцию в этот процесс различных инновационных форм обучения, включая дистанционные образовательные технологии и межведомственные программы подготовки

В этой связи представляется целесообразным дальнейшее совершенствование правового регулирования системы профессионального развития государственных гражданских служащих на основе более гибкой модели обучения. В качестве конкретного направления решения проблемы можно предложить закрепление на законодательном уровне механизма индивидуальной программы профессионального развития государственного гражданского служащего, которая формировалась бы на основе оценки его компетенций и потребностей конкретного государственного органа. Такой механизм мог бы быть реализован путем внесения изменений в Федеральный закон № 79-ФЗ и подзаконные акты, регулирующие порядок



профессионального развития, с установлением обязанности органов государственной власти формировать цифровое портфолио компетенций служащего и ежегодный индивидуальный план обучения, включающий различные формы образовательных программ, которые на сегодняшний день закреплены нормативно, например, повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировки, дистанционные курсы и межведомственные образовательные проекты. Например, ст. 62-63 федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепить обязанность формирования индивидуальной программы профессионального развития государственного гражданского служащего. Реализация подобной модели позволила бы объединить правовые и организационные механизмы профессионального развития, повысить его практическую направленность и в целом повысить эффективность кадрового потенциала государственной службы.

Дополнительно считаем необходимым разработать систему цифрового профиля госслужащих, в которой бы отражались сведения о пройденном обучении, о карьерной динамике и пр. Подобное нововведение может быть нормативно закреплено в постановлении или распоряжении Правительства РФ и ведомственных регламентах.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что действующая система правового регулирования профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации в целом является достаточно сформированной и обеспечивает необходимые организационные и правовые условия для повышения квалификации и профессионального роста кадров государственной службы. Вместе с тем практика её реализации показывает, что существующие механизмы требуют дальнейшей конкретизации и совершенствования, прежде всего в части индивидуализации образовательных траекторий и более тесной связи программ обучения с реальными профессиональными задачами государственных органов. В этой связи перспективным направлением развития представляется внедрение индивидуальных программ профессионального развития служащих и формирование цифровых инструментов оценки и планирования их компетенций.

Дополнительно предлагаем внести изменения в статью 62 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», добавив часть 4.1 с текстом следующего содержания: «Мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего осуществляются в соответствии с индивидуальной программой профессионального развития гражданского служащего». Данная мера должным образом обеспечит персонификацию обучения служащих, что в перспективе предотвратит дублирование задач и повысит компетентность конкретного государственного служащего в вопросах его работы.

*Список литературы:*

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68 (ред. от 26.06.2023) // Собрание законодательства РФ. 2019. № 8. Ст. 765.
3. Об организации в 2025 году дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих за пределами территории Российской Федерации: распоряжение Президента РФ от 22 сентября 2025 г. № 367-рп // Собрание законодательства РФ. 2025. № 39. Ст. 5718.



4. Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 18 мая 2019 г. № 618 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 21. Ст. 2578.

5. О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 15 августа 2019 г. № 1056 // Собрание законодательства РФ. 2019. № 34. Ст. 4890.

6. Белов К. М. Дополнительное профессиональное образование в системе мер профессиональной подготовки и повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих в РФ // Молодой ученый. 2020. № 5 (295). С. 100-102.

7. Рязанцева А. П. Требования к профессиональной подготовке государственных служащих в условиях развития цифровых технологий: вызовы и перспективы // Государство, власть, управление и право: Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 06 декабря 2023 года. М.: Государственный университет управления, 2024. С. 229-231.

8. Селезенева Е. Н. Нормативно-правовые и концептуальные вопросы профессионального развития государственных гражданских служащих // Государственное и муниципальное управление в России: состояние, проблемы и перспективы: Материалы девятнадцатой Всероссийской научно-практической конференции, Пермь, 20–21 марта 2025 года. Пермь: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2025. С. 275-279.

