

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

V. FACTORS OF DEVELOPMENT OF HUMAN PERSONALITY AS A PROFESSIONAL



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ РОСГВАРДИИ

Ю. В. Жанкина

*Аспирант,
Национальный государственный
архитектурно-строительный
университет,
г. Нижний Новгород, Россия*

Summary. The professional development of employees is a complex continuous process. The development of personnel is understood as a set of measures aimed at improving the qualifications and improving the psychological characteristics of employees.

Keywords: professional development; civil service employees; professional tasks; psychological development of employees.

Профессиональное развитие сотрудников Росгвардии является одним из важнейших направлений деятельности по управлению личным составом и факторов успешной деятельности государственной военной организации. Под развитием личного состава понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик сотрудников [3, с. 52].

На сегодняшний день кадровые подразделения Росгвардии занимаются разработкой специальных методов и систем управления профессиональным развитием, занимаются подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. Необходимость подготовки и обучения сотрудников Росгвардии к настоящим и предстоящим изменениям может быть вызвана как изменением внутренних условий (политика государства, законодательств), так и внутренних изменений самого учреждения (реструктуризация, появление вакантных мест и другое).

Выбор методов обучения сотрудников Росгвардии зависит от многих факторов: целей и задач, которые руководители ставят перед обучением, времени, отпущенного на обучение, состава сотрудников (их квалификации, мотивации, предыдущей подготовки), квалификации и компетентности руководящего состава, размера и сложившейся всей структуры Росгвардии.

Это является важным стимулом для успешной службы сотрудника Росгвардии. В этом случае сотрудники видят возможности для своего профессионального и карьерного роста, они заинтересованы в успехе структуры войск национальной гвардии, формируют ее потенциал. В связи с этим

профессиональное развитие сотрудников Росгвардии является стержнем эффективности и результативности всей организации в целом [1, с. 149]

Однако теоретический анализ профессионального развития и анализ программных мероприятий в Росгвардии выявил следующие проблемы:

1. Отсутствие единого понимания содержания понятия профессионального развития сотрудников в структуре Росгвардии.
2. Отсутствие единой системы и программы профессионального развития.
3. Отсутствие принципа непрерывности профессионального развития.
4. Отсутствие понимания и мотивации профессионального развития среди сотрудников.
5. Нежелание руководящего состава вводить современные подходы с целью внедрения инновационных направлений профессионального развития сотрудников.
6. Анализ нормативно-правового регулирования профессионального развития выявил также наличие проблем в профессиональном развитии сотрудников Росгвардии.

Важную роль в развитии человеческих ресурсов играет профессиональное развитие сотрудников Росгвардии, поскольку это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых служебных функций, занятию должностей, решению новых профессиональных задач. Профессиональное развитие сотрудников Росгвардии является комплексным непрерывным процессом, который включает в себя несколько этапов. Управление этим процессом начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих служебных обязанностей [4, с. 87].

Исходя из вышеизложенного хотелось бы отметить, что подготовка квалифицированных кадров в Росгвардии представляет собой совокупность мероприятий, которые направлены на систематическое получение и повышение квалификации, отвечающей текущим и перспективным целям организации и обеспечивающей соответствие требованиям, предъявляемых службой в целом к способностям сотрудника.

Библиографический список

1. Ергина А.Г. Типологический анализ профессионального развития государственных гражданских служащих: содержание, особенности, факторы / А.Г. Ергина // Власть. – 2014. – № 12. С. 139-146.
2. Новиков А.М. Профессиональное образование России: перспективы развития. – М, 2015.
3. Торопин А.Я. Правовое обеспечение профессионализма государственного служащего в субъектах Российской Федерации / А.Я. Торопин. – Краснодар: «Экоинвест», 2018. – 150 с.
4. Фаллер О.В. Потенциал карьерного роста государственного служащего / О.В. Фаллер. – М.: Изд. РАГС, 2019. – 108 с.

СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору

