

Организационно-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих

В статье представлены результаты теоретического исследования проблемы развития профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих. Научная новизна исследования заключается в систематизации организационно-педагогических условий, обеспечивающих целостность процесса профессионального становления. Методологическую основу составляет комплексный подход, интегрирующий системный анализ, сравнительное исследование и педагогическое моделирование. В работе детализирована концепция профессионально-личностного потенциала через пять взаимосвязанных компонентов: когнитивно-профессиональный, мотивационно-ценостный, операционально-деятельностный, личноадаптивный и рефлексивно-развивающий. Представлена многоуровневая структура организационно-педагогических условий, включающая нормативный, ресурсный, содержательный и процессуальный блоки. Практическая значимость данного исследования состоит в том, что разработанная структура организационно-педагогических условий может быть применена при проектировании и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования, формировании кадровой политики государственных органов, ориентируя образовательный процесс на решение реальных профессиональных задач.

Ключевые слова: организационно-педагогические условия, развитие, образовательная среда, профессионально-личностный потенциал, федеральные государственные службы.

Olga Olegovna Popova
Barnaul

Organizational and pedagogical conditions for developing the professional and personal potential of federal civil servants

The article presents the results of a theoretical study examining the development of the professional and personal potential of federal civil servants. The research's novelty lies in its systematization of the organizational and pedagogical conditions that ensure the integrity of the professional development process. The methodological basis is an integrated approach integrating systems analysis, comparative research, and pedagogical modeling. The paper details the concept of professional and personal potential through five interrelated components: cognitive-professional, motivational-value, operational-activity, personal-adaptive, and reflective-developmental. A multi-level structure of organizational and pedagogical conditions is presented, including normative, resource, content, and procedural blocks. The practical significance of this study lies in the fact that the developed structure of organizational and pedagogical conditions can be applied in the design and implementation of key professional educational programs in higher education and the formation of personnel policies for government agencies, orienting the educational process towards solving real professional tasks.

Keywords: organizational and pedagogical conditions, development, educational environment, professional and personal potential, federal civil servants.

В соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» федеральный государственный служащий – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной службы и получающий денежное довольствие за счет средств федерального бюджета [16]. К числу федеральных государственных служащих относятся гражданские служащие (руководители, специалисты и вспомогательный персонал в федеральных министерствах, агентствах, службах), правоохранительные служащие (сотрудники МВД России, Следственного комитета, Прокуратуры Российской Федерации, Росгвардии), а также военнослужащие. Объединяющими признаками для всех категорий являются исполнение полномочий федерального государства, особые условия поступления и прохождения службы, а

также повышенные требования к профессиональной и личностной квалификации.

В настоящее время приоритетное и проблемное поле педагогики высшей школы концентрируется на активизации исследований, связанных с качеством подготовки выпускников образовательных организаций высшего образования МВД России, уровнем их компетентности в профессии, поскольку отказ от знаниево-ориентированной парадигмы, направленной на информационно-теоретическую подготовку обучающихся, стал следствием серьезного диссонанса между теорией и практикой будущей специальности. В этой связи создание практико-ориентированной образовательной среды, основанной на профессиональном опыте и решении реальных задач, выступает ключевым условием эффективности образовательного процесса.

Актуальность исследования обусловлена возрастающими требованиями к эффективности и качеству государственной службы в условиях

социально-экономической трансформации и цифровизации. Развитие профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих становится стратегической задачей, от решения которой зависит способность государственного аппарата оперативно реагировать на современные вызовы. Необходимость обеспечения непрерывности профессионального развития федеральных государственных служащих требует создания специфической системы организационно-педагогических условий, направленных на формирование умения решать комплексные профессиональные задачи.

Научная новизна исследования заключается в системном подходе к определению и структурированию организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих, с учетом интеграции нормативно-правового, ресурсного, содержательного и процессуального компонентов.

Практическая значимость данного исследования состоит в том, что разработанная структура организационно-педагогических условий может быть применена при проектировании и реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования, формировании кадровой политики государственных органов. Цель статьи – теоретически обосновать и разработать систему организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективное развитие профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих.

Проблема профессионального развития государственных служащих широко освещается в трудах отечественных ученых. Так, А.В. Нестеров подчеркивает необходимость создания специфической системы условий для обеспечения непрерывности профессионального развития [14, С. 34]. А.А. Деркач рассматривает профессионально-личностный потенциал как системное свойство личности, определяющее готовность к продуктивной реализации профессиональных функций [4, С. 45]. В.Г. Игнатов акцентирует внимание на ключевую роль когнитивного компонента как базового для профессиональной компетентности [8, С. 78]. Значительный вклад в исследование организационно-педагогических условий внесли Л.Г. Петерсон [17, С. 57], В.А. Сластенин [19, С. 89], А.В. Хуторской [20, С. 112], М.И. Лукьянова [11, С. 45] и другие, определяя их как совокупность мер, возможностей или специально организованную систему деятельности.

Анализ зарубежных исследований показывает, что проблема развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих рассматривается в контексте различных теоретико-методологических подходов. В зарубежной литературе чаще применяются понятия «организационная среда обучения», «условия профессионального развития» и «факторы роста компетенций».

Методологическая база исследования включает системный, деятельностный и личностно-ориентированный подходы, что позволяет рассматривать развитие профессионально-личностного потенциала как целостный, многокомпонентный процесс, детерминированный комплексом внешних и внутренних факторов.

Стоит отметить, что профессионально-личностный потенциал федеральных государственных служащих представляет собой интегративное динамическое образование, синтезирующее профессиональные компетенции и личностные качества, обеспечивающие эффективное выполнение государственных функций и решение задач публичного управления. В ходе исследования нами было выявлено, что содержание профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих раскрывается через единство пяти взаимосвязанных компонентов.

1. Когнитивно-профессиональный компонент – система профессиональных знаний и интеллектуальных способностей, необходимых для эффективной реализации должностных обязанностей. Профессиональные знания включают в себя не только глубокое понимание конституционных основ государственного устройства, но и знание отраслевого законодательства, владение основами государственного и муниципального управления, знание современных технологий публичного управления и цифровизации. В свою очередь, интеллектуальные способности представлены аналитическим мышлением, способностью к системному анализу; проектным мышлением и стратегическому планированию; критическим мышлением и способностью к оценке рисков; креативностью и инновационностью в решении управленческих задач. Профессор В.Г. Игнатов подчеркивает, что «когнитивный компонент является базовым для формирования профессиональной компетентности и обеспечивает содержательную основу управленческой деятельности» [8, С. 79].

2. Мотивационно-ценностный компонент – ценностные ориентации и профессиональные установки, а также мотивация, определяющая отношение к службе в правоохранительных

органах. *Ценностными ориентациями высступают:* приверженность принципам служения обществу и государству; ориентация на соблюдение законности и правопорядка; признание приоритета публичных интересов. *Мотивационный компонент представлен внутренней мотивацией к профессиональному самосовершенствованию;* стремлением к достижению значимых результатов; готовностью нести ответственность за принимаемые решения; ориентацией на карьерный рост и профессиональное развитие. Нельзя не согласиться с мнением Е.А. Климова, что «мотивационно-ценностная составляющая является системообразующим фактором профессиональной идентичности государственного служащего» [9, С. 67].

3. Операционально-деятельностный компонент – практические умения и навыки, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональных функций. Важно отметить, что *профессиональные умения* в сфере нормотворческой и правоприменительной деятельности, умение разрабатывать и реализовывать управленческие решения, способность к межведомственному взаимодействию положительно влияют на формирование профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих на этапе обучения в образовательных организациях высшего образования МВД России. М.И. Лукьянова в своих исследованиях указывает, что именно «операционально-деятельностный компонент обеспечивает практическую реализацию профессионального потенциала в конкретных условиях государственной службы» [11, С. 46]. В связи с чем, важно отметить, что *ключевыми компетенциями высступают:* управленческие и организационные; коммуникативные и межличностные; информационно-аналитические; проектные и инновационные.

4. Личностно-адаптивный компонент – качества, обеспечивающие эффективную адаптацию к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. *Личностные качества:* эмоциональная устойчивость и стрессоустойчивость; ответственность; самоорганизация и самодисциплина; гибкость и адаптивность. Кроме того, для личностно-адаптивного компонента характерны следующие *социально-психологические характеристики:* социальный интеллект и эмоциональная компетентность; способность к конструктивному взаимодействию; толерантность; лидерский потенциал и организаторские способности. Профессор А.В. Нестеров подчеркивает, что «личностно-адаптивный компонент обеспечивает устойчивость и эффективность профессиональной деятельности в условиях

неопределенности и быстрых изменений» [14, С. 36].

5. Рефлексивно-развивающий компонент – способности к самооценке, саморегуляции и профессиональному росту. *Рефлексивные способности:* способность к критической самооценке; умение анализировать профессиональный опыт; готовность к коррекции профессионального поведения; способность к оценке последствий решений. *Развивающий потенциал:* готовность к непрерывному обучению; способность к освоению новых компетенций; открытость к инновациям и изменениям; стремление к профессиональному росту. Доктор педагогических наук Э.Ф. Зеер отмечает, что «рефлексивно-развивающий компонент является ключевым для обеспечения непрерывного профессионального развития и адаптации к меняющимся требованиям государственной службы» [6, С. 134].

Кроме вышеперечисленных компонентов профессионально-личностный потенциал характеризуется динамичностью и способностью к развитию. А.Б. Леонова выделяет три уровня его развития: *базовый уровень* - наличие необходимых знаний и умений; *продуктивный уровень* - способность к эффективной профессиональной деятельности; *творческий уровень* - способность к инновационной деятельности [10, С. 75].

Таким образом, содержание профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих представляет собой сложную, многокомпонентную систему, интегрирующую профессиональные компетенции и личностные качества. Развитие профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих требует целостного подхода, учитывающего единство когнитивных, мотивационных, операциональных, личностных и рефлексивных компонентов, так как качественное формирование данного потенциала является ключевым условием обеспечения эффективности государственного управления и создания комплексной системы организационно-педагогических условий.

Организационно-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала представляют собой обоснованную совокупность мер, методов и ресурсов, направленных на профессиональное становление федеральных государственных служащих. Кроме того, организационно-педагогические условия являются ключевой категорией педагогической науки, однако в научном сообществе отсутствует единое понимание их сущности и содержания.

Л.Г. Петерсон определяет организационно-педагогические условия как «совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных мер,

направленных на создание образовательной среды, способствующей достижению поставленных педагогических целей» [17, С. 58].

М.И. Лукьянова определяет организационно-педагогические условия как «совокупность возможностей образовательной и профессиональной среды, целенаправленно создаваемых для обеспечения эффективного профессионального развития и личностного роста» [11, С. 47].

В.А. Сластёин в своих исследованиях предлагает такую формулировку: «Организационно-педагогические условия представляют собой не просто совокупность внешних факторов, а специально организованную систему деятельности, направленную на создание возможностей для профессионального развития» [19, С. 90]. А.В. Хуторской предлагается системное видение: «Это комплекс взаимосвязанных элементов, включающий целевой, содержательный, процессуальный и результативный блоки, обеспечивающие эффективность педагогического процесса» [20, С. 113]. Т.В. Миронова подчеркивает процессуальный характер: «Это динамическая система, представляющая собой последовательность этапов создания, реализации и оценки эффективности педагогических мер» [12, С. 70].

В свою очередь, С.А. Гильманов акцентирует управленческую составляющую: «Организационно-педагогические условия являются инструментом управления качеством образовательного процесса, обеспечивающим его целостность и эффективность» [2, С. 135]. Н.В. Бордовская предлагает интегративное понимание: «Это синтез организационных мер и педагогических технологий, направленный на создание среды, способствующей развитию профессионально-личностного потенциала» [1, С. 156]. А.Б. Леонова рассматривает условия как ресурс: «Это совокупность возможностей образовательной среды, целенаправленно создаваемых и используемых для достижения педагогических целей» [10, С. 72]. И.А. Зимняя подчеркивает: «Организационно-педагогические условия представляют собой процесс создания и поддержания необходимых предпосылок для эффективной образовательной деятельности»

[7, С. 113]. А.М. Новиков актуализирует понятие: «В современных условиях это комплекс мер, обеспечивающих цифровизацию образовательного процесса, развитие умений, навыков и формирование готовности к непрерывному обучению» [15, С. 67].

В контексте настоящего исследования система организационно-педагогических условий представляет собой научно обоснованный комплекс взаимосвязанных

элементов, направленных на создание целостной образовательной среды для развития профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих. Данная система интегрирует нормативно-правовые, ресурсные, содержательные и процессуальные компоненты, обеспечивающие непрерывность и преемственность профессионального становления.

Как подчеркивает профессор В.А. Сластёин, эффективность организационно-педагогических условий определяется их системным характером и ориентацией на решение конкретных педагогических задач [19, С. 91]. В процессе данного исследования нами были подробно изучены и проанализированы десять условий, образующих единый механизм (систему) управления качеством профессиональной подготовки федеральных государственных служащих.

1. Нормативное правовое обеспечение – создание комплексной нормативной базы, регламентирующей процессы профессионального роста федеральных государственных служащих. Данное организационно-педагогическое условие включает в себя разработку профессиональных стандартов, должностных регламентов, положений о непрерывном образовании и карьерном продвижении. Профессор В.Г. Игнатов отмечает, что «правовое обеспечение является фундаментом для построения системы непрерывного профессионального образования» [8, С. 89]. Нормативное правовое обеспечение регламентирует порядок аттестации, квалификационных экзаменов и конкурсных процедур; определяет механизмы материального и морального стимулирования профессионального роста; обеспечивает правовые гарантии для профессионального развития; устанавливает критерии оценки эффективности обучения; создает основу для планирования индивидуальных траекторий развития; устанавливает требования к основным профессиональным образовательным программам высшего образования.

2. Материально-техническое оснащение образовательного процесса. Доктор педагогических наук С.Ю. Наумов подчеркивает, что «качество материально-технической базы непосредственно влияет на эффективность образовательного процесса» [13, С. 136]. Сущность данного организационно-педагогического условия заключается в: оборудовании помещений образовательной организации современными учебными классами, мультимедийными аудиториями, симуляционными центрами; оснащении специализированным программным

обеспечением для моделирования управлеченческих ситуаций; создании цифровой образовательной среды с доступом к электронным библиотекам и базам данных; обеспечении высокоскоростным интернетом и телекоммуникационным оборудованием для дистанционного обучения; приобретении современной оргтехники и средств визуализации информации; организации специализированных рабочих мест для практической подготовки; обеспечении мобильным оборудованием для выездных учебных занятий.

3. Программно-методическое обеспечение. Данное организационно-педагогическое условие включает в себя: разработку основных профессиональных образовательных программ, соответствующих федеральным государственным образовательным стандартам и ведомственным требованиям; создание учебно-методических комплексов по дисциплинам; разработку кейсов, деловых игр и практических заданий на основе реальных ситуаций; подготовку методических рекомендаций по самостоятельной работе и стажировкам, учебной и производственной практикам; создание банка оценочных средств для контроля качества обучения; разработку дифференцированных программ для различных категорий служащих; адаптацию образовательных материалов под цифровой формат обучения; создание библиотеки лучших практик и успешных кейсов.

4. Кадровое обеспечение образовательного процесса. Профессор А.С. Дугенец отмечает, что «компетентность преподавательского состава является ключевым фактором качества подготовки» [5, С. 156]. Данное организационно-педагогическое условие направлено на: формирование корпуса профессорско-преподавательского состава, обладающего практическим опытом государственной службы; организацию повышения квалификации профессорско-преподавательского состава; привлечение действующих федеральных государственных служащих к проведению практических занятий; создание системы мотивации для преподавателей; организацию стажировок преподавателей в государственных органах; разработку профессиональных стандартов для профессорско-преподавательского состава; создание системы менторства и наставничества.

5. Мотивационное стимулирование профессионального развития. Е.А. Климов указывает на важность «создания условий для внутренней мотивации профессионального роста» [9, С. 112]. Данное организационно-педагогическое условие включает в себя: разработку системы материальных и нематериальных стимулов для профессионального роста; создание условий для

карьерного продвижения на основе результатов обучения; организацию конкурсов профессионального мастерства и награждение лучших государственных служащих; создание системы грантов на дополнительное образование и стажировки; формирование корпоративной культуры, с целью ускорения профессионального развития.

6. Информационно-аналитическое сопровождение. Поддерживаем мнение М.В. Преснякова о необходимости «регулярной диагностики профессиональных компетенций и личностного роста» [18, С. 89]. В связи с чем, ключевыми элементами информационно-аналитического сопровождения являются: создание системы мониторинга профессионального развития федеральных государственных служащих; разработка критериев и показателей оценки эффективности обучения; внедрение автоматизированных систем управления человеческими ресурсами; организация регулярных опросов и диагностики профессиональных потребностей; создание базы данных лучших практик и успешных кейсов; анализ международного опыта профессионального развития госслужащих; проведение исследований с ведущими образовательными организациями высшего образования.

7. Организационно-управленческое обеспечение. Профессор В.Д. Граждан акцентирует внимание на «необходимости создания интегрированной системы управления человеческими ресурсами» [3, С. 23]. Данное организационно-педагогическое условие реализуется в процессе: разработки системы стратегического планирования профессионального развития; создания координационных советов и рабочих групп по вопросам обучения; организации межведомственного взаимодействия в области профессионального развития; разработки регламентов и процедур управления образовательным процессом; создания системы контроля качества образовательных услуг.

8. Научно-исследовательское сопровождение. Содержанием данного организационно-педагогического условия является: проведение прикладных исследований в области профессионального развития федеральных государственных служащих; организация научно-практических конференций и семинаров; разработка методических рекомендаций по внедрению инновационных образовательных технологий; создание экспертных советов по оценке качества образовательных программ; проведение мониторинга эффективности реализуемых программ.

9. Социально-психологическое сопровождение. Организация психологической

поддержки и консультирования федеральных государственных служащих составляет основу указанного организационно-педагогического условия. Особое внимание необходимо сосредоточить на разработке программ по развитию эмоционального интеллекта и стрессоустойчивости; создании системы профилактики профессионального выгорания; организации тренингов по командообразованию и конфликтологии. Отдельным элементом социально-психологического сопровождения выступает проведение мероприятий по укреплению корпоративной культуры.

10. Межведомственное и международное сотрудничество. Содержанием данного организационно-педагогического условия является: развитие международного сотрудничества с зарубежными школами государственного управления; участие в международных проектах и программах профессионального развития; организация совместных образовательных программ с ведущими университетами; привлечение международных экспертов к разработке и реализации профессиональных образовательных программ.

Проведенное исследование позволяет констатировать, что развитие профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих представляет собой комплексную многоаспектную проблему, требующую системного подхода к её решению. Реализация поставленной цели исследования – теоретического обоснования системы организационно-педагогических условий – достигнута посредством уточнения структурного состава профессионально-личностного потенциала и разработки соответствующей ему интегративной структуры педагогических условий.

В результате исследования сформулированы следующие основные выводы:

1. Профессионально-личностный потенциал государственных служащих представляет собой сложное динамическое образование, структурно состоящее из пяти взаимосвязанных компонентов: когнитивно-профессионального, мотивационно-ценостного, операционально-деятельностного, личностно-адаптивного и рефлексивно-развивающего. Их интеграция обеспечивает готовность к эффективному выполнению государственных функций в условиях изменяющейся среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бордовская, Н. В. Педагогика : учебник для вузов / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 624 с. – Текст : непосредственный.
2. Гильманов, С. А. Управление качеством образования: теория и практика : монография / С. А. Гильманов. – Москва : Юрайт, 2020. – 255 с. – Текст : непосредственный.

2. Эффективное развитие данного потенциала детерминировано созданием целостной системы организационно-педагогических условий. Ключевым фактором выступает обеспечение единства и взаимодополняемости образовательного, развивающего и воспитывающего компонентов в процессе профессиональной подготовки федеральных государственных служащих.

3. Разработана и теоретически обоснована структурно-функциональная система организационно-педагогических условий, интегрирующая взаимосвязанные элементы нормативно-правового, ресурсного, содержательного, процессуального и оценочного характера. Реализация данной системы создает научную основу для управления качеством профессиональной подготовки федеральных государственных служащих.

В качестве перспектив научного поиска обозначен комплекс взаимосвязанных направлений. Во-первых, это опытно-экспериментальная работа по апробации предложенных организационно-педагогических условий в реальном образовательном процессе ведомственных вузов МВД России. Во-вторых, организация эмпирического исследования, нацеленного на верификацию результативности отдельных элементов системы и установление корреляций между применяемыми условиями и уровнем развития профессионально-личностного потенциала. В-третьих, проектирование и внедрение дифференцированных методик и педагогических технологий, адаптированных под специфику служебной деятельности различных категорий федеральных государственных служащих.

Научная статья аспиранта Поповой Ольги Олеговны «Организационно-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала федеральных государственных служащих» соответствует предъявляемым требованиям и рекомендована к опубликованию. Научный руководитель - Кузнецова Людмила Владимировна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры административного права и административной деятельности ОВД Барнаульского юридического института МВД России

**ВЕСТНИК ШАДРИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА. – 2025. – №4(68). – С. 284-291**

3. Граждан, В. Д. Управление профессиональным развитием государственных служащих / В. Д. Граждан. – Москва : Российская академия правосудия, 2019. – 150 с. – Текст : непосредственный.
4. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2018. – 267 с. – Текст : непосредственный.
5. Дугенец, А. С. Кадровое обеспечение государственной службы / А. С. Дугенец. – Москва : Юнити-Дана, 2020. – 287 с. – Текст : непосредственный.
6. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2019. – 320 с. – Текст : непосредственный.
7. Зимняя, И. А. Педагогическая психология : учебник для вузов / И. А. Зимняя. – Москва : Логос, 2019. – 384 с. – Текст : непосредственный.
8. Игнатов, В. Г. Профессионализм государственных служащих: теоретико-правовой аспект / В. Г. Игнатов. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2020. – № 4. – С. 76–80.
9. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва : Институт практической психологии, 2018. – 400 с. – Текст : непосредственный.
10. Леонова, А. Б. Мотивационно-ценностные ориентации персонала и привлекательность организационной культуры / А. Б. Леонова. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2020. – № 3. – С. 70–75.
11. Лукьянова, М. И. Профессиональное развитие личности: когнитивный аспект / М. И. Лукьянова. – Текст : непосредственный // Педагогика. – 2021. – № 5. – С. 44–49.
12. Миронова, Т. В. Современные подходы к проектированию образовательной среды / Т. В. Миронова. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2022. – № 1. – С. 68–75.
13. Наумов, С. Ю. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса в ведомственных вузах / С. Ю. Наумов. – Текст : непосредственный // Вестник образования России. – 2021. – № 3. – С. 134–139.
14. Нестеров, А. В. Профессиональное развитие государственных служащих: теоретические основы / А. В. Нестеров. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2020. – № 4. – С. 34–38.
15. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – Москва : Эгес, 2018. – 248 с. – Текст : непосредственный.
16. Российской Федерации. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации : от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 19.12.2022). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.
17. Петерсон, Л. Г. Теория и практика построения непрерывного образования / Л. Г. Петерсон. – Текст : непосредственный // Современное образование: проблемы и решения : сб. науч. тр. – Москва : АПК и ППРО, 2018. – С. 56–61.
18. Пресняков, М. В. Мониторинг профессионального развития государственных служащих / М. В. Пресняков. – Текст : непосредственный // Государственное управление. – 2021. – № 3. – С. 87–92.
19. Сластенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – Москва : Академия, 2018. – 576 с. – Текст : непосредственный.
20. Хуторской, А. В. Современная дидактика : учебник для вузов / А. В. Хуторской. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 720 с. – Текст : непосредственный.

REFERENCES

1. Bordovskaya, N. V. and Rean, A. A. (2019), *Pedagogy* : textbook for universities, St. Petersburg : St. Petersburg, 624 p. (in Russian)
2. Gilmanov, S. A. (2020), *Education Quality Management: theory and practice* : monograph, Moscow : Yurayt, 255 p. (in Russian)
3. Grazhdan, V. D. (2019), *Management of Professional Development of Civil servants*, Moscow : Russian Academy of Justice, 150 p. (in Russian)
4. Derkach, A. A. (2018), *Acmeological foundations of professional development*, Moscow : Moscow Psychological and Social Institute, 267 p. (in Russian)
5. Dugenecz, A. S. (2020), *Staffing of the civil service*, Moscow : Unity-Dana, 287 p. (in Russian)
6. Zeer, E. F. (2019), *Psychology of professional development* : studies. handbook for universities, Moscow : Academy, 320 p. (in Russian)
7. Zimnyaya, I. A. (2019), *Pedagogical psychology* : textbook for universities, Moscow : Logos, 384 p. (in Russian)
8. Ignatov, V. G. (2020), ‘Professionalism of civil servants: theoretical and legal aspect’, *Civil Service*, no. 4, pp. 76–80. (in Russian)
9. Klimov, E. A. (2018), *Professional Psychology*, Moscow : Institute of Practical Psychology, 400 p. (in Russian)
10. Leonova, A. B. (2020), ‘Motivational and value orientations of personnel and attractiveness of organizational culture’, *Bulletin of Moscow University. Episode 14. Psychology*, no. 3, pp. 70–75. (in Russian)
11. Lukyanova, M. I. (2021), ‘Professional personality development: a cognitive aspect’, *Pedagogy*, no. 5, pp. 44–49. (in Russian)
12. Mironova, T. V. (2022), ‘Modern approaches to the design of the educational environment’, *Higher education in Russia*, no. 1, pp. 68–75. (in Russian)

**JOURNAL OF SHADRINSK STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY,
2025, no 4(68), pp. 284-291**

13. Naumov, S. Yu. (2021), 'Material and technical support of the educational process in departmental universities', *Bulletin of Education of Russia*, no. 3, pp. 134–139. (in Russian)
14. Nesterov, A. V. (2020), 'Professional development of Civil servants: Theoretical foundations', *Civil Service*, no. 4, pp. 34–38. (in Russian)
15. Novikov, A. M. (2018), *Methodology of Education*, Moscow : Egves, 248 p. (in Russian)
16. On the civil service system of the Russian Federation (2003), feder. Law No. 58-FZ of 05.27.2003 (as amended on 12/19/2022), *Collection of Legislation of the Russian Federation*, no. 22. (in Russian)
17. Peterson, L. G. (2018), 'Theory and practice of building lifelong education', *Modern Education: problems and solutions* : collection of scientific papers, Moscow : APK and PPRO, pp. 56–61. (in Russian)
18. Presnyakov, M. V. (2021), 'Monitoring of professional development of civil servants', *Public Administration*, no. 3, pp. 87–92. (in Russian)
19. Slastyonin, V. A. (2018), *Pedagogy* : handbook for students of higher educational institutions, Moscow : Academy, 576 p. (in Russian)
20. Xutorskoj, A. V. (2020), *Modern Didactics* : a textbook for universities, St. Petersburg : Peter, 720 p. (in Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

О.О. Попова, преподаватель кафедры административного права и административной деятельности ОВД Барнаульского юридического института МВД России, аспирант 2 курса, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», г. Барнаул, e-mail: olga250793@mail.ru, ORCID: 0009-0000-0767-8234.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR:

O.O. Popova, Lecturer, Department of Administrative Law and Administrative Activities, Barnaul Law Institute, Ministry of Internal Affairs of Russia; 2nd year Graduate Student, Altai State Pedagogical University, Barnaul; e-mail: olga250793@mail.ru, ORCID: 0009-0000-0767-8234.