

УДК 331.1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ****Герасимова О.Ю., Бурцева Ю.В.***ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет»,
Ульяновск, e-mail: oksanagerasimova2000@mail.ru, burtsevaul@yandex.ru*

В статье рассматриваются проблемы профессионального развития государственных служащих. Осуществляется работа по реформированию государственной гражданской службы Российской Федерации, рассматривается каждый этап программы реформирования. Проводится анализ системы обучения государственных гражданских служащих Ульяновской области. Рассматриваются варианты совершенствования профессионального мастерства государственных служащих, являющегося одним из важнейших принципов формирования кадрового состава, установленного федеральным законодательством. Предлагаются методы изменения системы обучения государственных гражданских служащих: дистанционное переобучение и повышение квалификации, компьютерное протоколирование учебной активности персонала и выстраивание поэтапной накопительной системы профессионального развития служащих. Рассматривается каждый метод системы обучения и обсуждается положительное влияние на профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Рассматриваются предположения перспективы решения выявленных проблем и положительные изменения при внедрении предложенных программ в соответствии с требованиями Федерального законодательства.

Ключевые слова: государственная служба, профессиональная подготовка, повышение квалификации, дистанционное обучение

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS:
PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT****Gerasimova O.Yu., Burtseva Yu.V.***Ulyanovsk State Technical University, Ulyanovsk,
e-mail: oksanagerasimova2000@mail.ru, burtsevaul@yandex.ru*

The article deals with problems of professional development of civil servants. It highlights the work on reforming the civil service of the Russian Federation, addresses each stage of the reform program. The analysis of the training system of civil servants of the Ulyanovsk region. Consider options for improving the professional skills of civil servants, which is one of the most important principles of the formation of the staff of the federal legislation. The methods change training system of civil servants: remote retraining and advanced training, computer training activity logging personnel and building phase funded professional development system employees. We consider each method of learning the system and discusses the positive impact on the professional development of civil servants. We consider the assumptions prospects for solving the identified problems and positive developments in the implementation of the proposed programs, in accordance with the requirements of federal law.

Keywords: public service, professional training, professional development, distance learning

Эффективное государственное управление требует, прежде всего, формирования высокопрофессионального корпуса государственных служащих. От уровня их профессиональной компетентности, знаний, готовности к служебной деятельности, заинтересованности каждого служащего в результатах своего труда зависит качество и эффективность принятия управленческих решений.

С 2000 года проводится работа по реформированию государственной гражданской службы Российской Федерации. Федеральная программа реформирования государственной службы предусматривает внедрение эффективных кадровых технологий и применение современных методов кадровой работы, которые должны быть направлены на повышение профессиональной компетентности государственных служащих, должны создаваться условия для результативной профессиональной слу-

жебной деятельности. Также в Концепции реформирования говорится, что следует развивать систему подготовки кадров для государственной службы и дополнительно профессионального образования государственных служащих [7].

На первом этапе реформирования государственной службы с 2000 по 2004/2005 годы было разработано и принято новое законодательство о государственной службе.

На следующем этапе 2004/2005–2008 годов в условиях принятого законодательства были разработаны технологии оценки профессиональной деятельности (конкурсный отбор, аттестация кадров), технологии по реализации программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Создавались теоретические указания, которые предстояло реализовать на практике.

На этапе 2009–2013 гг. Указом Президента РФ утверждена Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013)». Внедряются разработанные технологии в практику функционирования системы государственной службы. В настоящее время говорить о «конечной эффективности» (по направлению программы «Внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы») рано. Результаты проведенных мероприятий будет возможно оценить через несколько лет после их проведения. Дальнейшее реформирование государственной службы проводится силами государственных органов, за счет собственных средств. Это означает, что место экспертных разработок займут предложения самих государственных органов [1].

В программе реформирования основной упор сделан на кадровый аспект преобразований, так как происходит снижение уровня профессионализма государственных гражданских служащих. Самые квалифицированные и способные кадры уходят из государственной службы в коммерческие структуры, главной причиной нежелания работать в системе государственной службы являются:

– низкий уровень оплаты труда, средняя заработная плата рядового специалиста (исключая высшую группу должностей) в 2–3 раза ниже, чем на сопоставимых позициях в бизнес-структурах;

– невозможность проявления инициативы;

– высокий уровень ответственности при малых полномочиях;

– трудности продвижения по карьерной лестнице;

– ненормированный рабочий день [3].

Эффективность работы государственных служащих очень сложно оценить, так как не существует принятых критериев оценки результатов труда. Под эффективностью управленческого труда понимается соотношение результативности достигнутых общественных целей и объёма использованных государственных ресурсов. Неопределенность конечных целей развития общества и проводимых для этого реформ приводят к снижению активности государственных гражданских служащих и приводят к стремлению удовлетворить личные интересы, а не общественные [2].

Для достижения высоких экономических и социальных показателей нужны высокопрофессиональные и квалифицированные кадры, так как служащие государственного аппарата управления остаются главной движущей силой реформирования государственной службы.

В целом образовательный уровень государственных гражданских служащих Ульяновской области достаточно высокий. Высшее образование имеют 92,5% служащих, но из них имеют профильное образование 59,71% и непрофильное 40,29%. Два высших образования имеют 3,4% служащих. Высшее образование по управленческим специализациям имеют всего 10,7% специалистов. Настораживает число государственных служащих, имеющих непрофильное образование. В рамках программы реформирования и развития государственной службы данная тенденция явно может иметь негативные последствия, так как проводить реформу должны профессионалы.

Профессиональную переподготовку и повышение квалификации (с отрывом от службы) в динамике за три года (2011–2013 гг) прошли 69% служащих, что противоречит требованиям законодательства. Государственные гражданские служащие должны проходить переподготовку, повышение квалификации или стажировку по мере необходимости, но не реже одного раза в три года [8]. Законодательство разрешает обучение с отрывом от службы, с частичным отрывом от службы (до трёх рабочих дней в неделю) и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий [6].

Государственная служба невозможна без высокопрофессионального корпуса служащих. Профессионализация государственных служащих требует совершенствования системы подготовки и переподготовки специалистов. Следует уделить особое внимание обучению молодых и впервые входящих на государственную гражданскую службу людей, которые ещё не вжились в систему. Именно молодые профессиональные кадры могут стать основной силой реформирования государственной службы [5].

Необходимо отметить то, что обучение служащих происходит с отрывом от производства, что приводит к значительным финансовым вложениям, при большом дефиците денежных средств. Проанализировав систему обучения на государственной гражданской службе Ульяновской области выявили следующие недостатки:

– недостаточное финансирование на обучение государственных гражданских служащих. С 2013–2015 годы выделено финансирование на обучение 510 человек, что в процентах в динамике за три года составляет 37%;

– выявление потребности в обучении не проводится;

– большие затраты на обучение. Так как обучение проводится с отрывом от службы, то расходы складываются из оплаты за обучение, оплаты проезда и проживания (если

курсы проводятся в другом городе) и сохраняется заработная плата служащему, проходящему обучение;

– недостаточное количество обученных служащих. В 2013 году обучено 122 государственных служащих, в 2014 году – 183, в 2015 году – 204 специалиста. Это составляет 37%. В Федеральном Законе от 27.07.2004 № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» служащие должны проходить обучение не реже одного раза в три года, т.е. 33%;

– отсутствие оценки после обучения. Оценка проводится перед началом обучения и после прохождения обучения, проводится анализ по входящему и итоговому тестированию, но этого недостаточно, должна проводиться оценка после обучения через месяц после окончания курсов. Это покажет, какой материал усвоен и применяется в служебной деятельности.

В связи с выявленными недостатками в системе обучения главная задача – обучить большое количество персонала за «малые» финансовые затраты, а это решается при применении инновационных методов обучения, которые очень разнообразны, наиболее экономичными являются дистанционные методы обучения. В настоящее время организуются дистанционные курсы переподготовки, повышения квалификации в следующих учебных заведениях: Московский технологический институт (МТИ), Институт Репутационных Технологий «Арт & Имидж», Moscow Business School (MBS), Московский институт современного академического образования (МИСАО), Саратовский государственный технический университет (СГТУ) и «Международная академия экспертизы и оценки», Центр международной IT-подготовки ТУСУР Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Волгоградская гуманитарная академия профессиональной подготовки специалистов социальной сферы и другие.

При недостаточном финансировании дистанционное обучение для государственной службы является выходом из сложившейся ситуации, так как руководство неохотно отпускает на обучение своих сотрудников ввиду больших объемов работы и сокращения персонала.

В условиях информационного общества особое внимание уделяется созданию обучающихся организаций, что подразумевает развитие непрерывного обучения персонала. Создание обучающейся организации в системе государственной службы позволит решить многие проблемы связанные с формированием новой информационной культуры, разви-

тием креативной личности, ее творческого потенциала. Применение дистанционных курсов повышения квалификации и переобучения позволяет повысить качество обучения за счет быстрого внесения в материалы курса изменений и требований законодательства, за счет самостоятельной работы служащих. Оценка результатов дистанционных курсов возможна на основе тестирования, экзамена и возможно применение механизмов горизонтальной оценки, когда одни слушатели сами включаются в процесс оценивания через критические отзывы на работы других слушателей и анализ этих отзывов, а преподаватель анализирует эти оценки. Горизонтальная оценка позволяет выйти за границы привычных форм обучения и дает слушателям возможность более подробно обсудить содержание учебных курсов.

На государственной службе следует ввести дистанционное переобучение и повышение квалификации, компьютерное протоколирование учебной активности персонала и выстраивание поэтапной накопительной системы профессионального развития служащих. Эти программы должны быть взаимосвязаны с системой мотивации, стимулирования и поддержки в построении карьеры желающих учиться.

Рассмотрим более подробно предложенные программы:

1. Дистанционное обучение – это одна из форм обучения, подразумевающая взаимодействие преподавателя и слушателя между собой на расстоянии. Это взаимодействие реализуется специфическими средствами Интернет-технологий или другими интерактивными средствами. Рассмотрим формы занятий организуемых в процессе дистанционного обучения.

Чат-занятия – это учебные занятия, которые осуществляются с использованием чат-технологий. На чат-занятиях все участники имеют одновременный доступ к чату.

Веб-занятия проводятся с использованием телекоммуникаций, средств компьютера и других возможностей Интернета. Веб-занятия, также называемые вебконференциями, видеоконференциями, – это дистанционные лекции, уроки, конференции, семинары, лабораторные и практические занятия, деловые игры и другие формы учебных занятий. Для веб-занятий создаются специальные веб-форумы где слушатели и преподаватели могут оставлять информацию по определенной теме. Принимать участие в обсуждении проблем, темы, общаться в веб-сайте. Веб-форумы отличаются от чат-занятий более длительной работой и тем, что можно общаться off-line со слушателями и преподавателем.

Дистанционная форма обучения, позволяет слушателю курсов работать самостоятельно в удобное для него время. Современные технологии позволяют получать индивидуальное консультирование с преподавателем в чате или по электронной почте, а также в режиме реального времени, например по Skype (видеообщение).

Всегда обучение на дистанционных курсах переобучения, повышения квалификации заканчивается итоговой аттестацией, это может быть тестирование или написание итоговой квалификационной работы.

2. Под протоколированием учебной активности государственного гражданского служащего понимается сбор и накопление информации о количестве, времени, сроках, месте, темах и оценке итоговой аттестации пройденных курсов переподготовки и повышения квалификации.

3. Накопительная система профессионального развития государственного гражданского служащего основывается на суммировании результатов усвоения модулей в образовательной программе по которой проходила переподготовка или повышение квалификации. Накопительная система создана для реализации непрерывного обучения государственных гражданских служащих [4]. Эта система позволяет служащим разрабатывать индивидуальный план развития, возможность самостоятельно выбирать содержание, сроки, режим обучения с учетом профессиональных потребностей, потребностей органа власти, в котором он работает, и уровня квалификации.

Можно предположить, что внедрение предложенных программ в течение года приведет к следующим положительным изменениям:

- обучение служащих без отрыва от работы;
- проявление большего внимания к работе по выявлению потребности в обучении;
- большая заинтересованность в непрерывном обучении с учетом профессиональных интересов служащих;
- повышение количества служащих, прошедших переобучение и повышение квалификации;
- протоколирование оценки пройденных курсов переобучения и повышения квалификации;
- значительное снижение финансовых затрат, до 50% связанных с переобучением и повышением квалификации.

В условиях стремительного развития общества, техники, технологий, изменения информационной культуры дистанционное переобучение и повышение квалификации государственных гражданских служащих становится приоритетным направлением

развития системы обучения. Дистанционное обучение меняет характер взаимодействия преподавателя и слушателя, требует от слушателя высокой мотивации и самодисциплины, открывает возможности для творческого самовыражения обучающегося, раскрывает потенциал для реализации новых идей и проектов, для личностного развития и реализации принципов непрерывного обучения.

Список литературы

1. Барабашев А.Г. Глава «Реформа государственной службы Российской Федерации» в книге Мирового банка. [электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.hse.ru/data/2011/11/24/1271332463/Глава%206_Ref.doc.
2. Бретенёва Т. КПД чиновника // Российская Бизнес – газета: Карьера и менеджмент. – 2012. – № 886.
3. Горшкова Е.В. Эффективность труда государственных служащих // Управление персоналом. – 2007. – № 15.
4. Обучение по накопительной системе повышения квалификации [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/ipkps.bsu.edu.ru/source/nacorit/nacorit.asp>.
5. Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5 (99). – С. 66–86.
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 06 мая 2008 года № 352 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации».
7. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 г.)».
8. Федеральный Закон от 27 июля 2004 года № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

References

1. Barabashev A.G. Glava «Reforma gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii» v knige Mirovogo banka. [jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: URL: http://www.hse.ru/data/2011/11/24/1271332463/Glava%206_Ref.doc.
2. Bretenjova T. KPD chinovnika // Rossijskaja Biznes gazeta: Karera i menedzhment. 2012. no. 886.
3. Gorshkova E.V. Jeffektivnost truda gosudarstvennyh sluzhashhih // Upravlenie personalom. 2007. no. 15.
4. Obuchenie po nakopitelnoj sisteme povyshenija kvalifikacii [jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www/ipkps.bsu.edu.ru/source/nacorit/nacorit.asp>.
5. Polikanov D.V. «Kadrovij golod» na gosudarstvennoj i municipalnoj sluzhbe // Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i socialnye peremeny. 2010. no. 5 (99). pp. 66–86.
6. Postanovlenie Pravitelstva Rossijskoj Federacii ot 06 maja 2008 goda no. 352 «Ob utverzhenii gosudarstvennyh trebovanij k professionalnoj perepodgotovke, povysheniju kvalifikacii i stazhirovke gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih Rossijskoj Federacii».
7. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 10 marta 2009 goda no. 261 «Federalnaja programma «Reformirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii (2009–2013 g.)».
8. Federalnyj Zakon ot 27 ijulja 2004 goda no. FZ-79 «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii».