

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОССЛУЖАЩИХ

Вольнова П.С.,
*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при президенте РФ*

Аннотация: рассматривается законодательство в области профессионального развития (ПР) госслужащих, исследуются различные формы ПР. В статье приведены законодательные акты в области ПР и рассматривается их влияние на организацию этого процесса. Значительное внимание в статье уделено изучению влияния новых нормативных актов на ПР. Рассматривается значение самостоятельных и дистанционных технологий для ПР госслужащих. Кроме обязательных условий по ПР, госслужащие должны быть лично заинтересованы в процессе самообразования и повышения квалификации.

Ключевые слова: коммуникация, образование, профессиональное образование, профессиональные компетенции, профессионализация кадров, государственная гражданская служба, система дополнительного профессионального образования, исследование, дистанционное образование

В настоящее время ПР госслужащих регламентируют следующие правовые акты:

- ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» вопросы дополнительного профессионального образования (ДПО) рассматриваются в ст. 76. В п. 1 этой статьи определены цели ДПО, сказано, что оно направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, ПР человека, обеспечение соответствия его квалификации условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

ДПО осуществляется посредством реализации программ повышения квалификации и профессиональная переподготовки.

Целью программы повышения квалификации является совершенствование и получение новой необходимой для профессиональной деятельности компетенции и повышение уровня по имеющейся квалификации.

Целью программы профессиональной переподготовки является получение компетенции для нового вида профессиональной деятельности или новой квалификации.

Профессиональные программы разрабатываются образовательными организациями с учетом по-

требностей граждан и организаций, по запросу которых осуществляется ДПО.

Обучение в рамках ДПО возможно одновременно с отрывом от работы и поэтапно. При этом, отдельные предметы и дисциплины могут быть освоены с использованием дистанционных образовательных методик и прохождения практического курса.

Обучение по программам ДПО возможно для госслужащих, уже имеющих или обучающихся в н.в. по программам среднего профессионального или высшего образования.

В ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» рассматриваются вопросы организации профессионального образования госслужащих. В ст. 12 этого ФЗ подробно изложены квалификационные требования, предъявляемые для должностей государственной гражданской службы, в зависимости от группы и категории.

В ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в ст. 8 сказано, что для замещения должностей госслужбы к соискателям предъявляются квалификационные требования, установленные нормативными правовыми актами.

В Указе Президента РФ № 68 и «Положении о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации» определены основные вопросы организации и получения ДПО, вызывавшие до этого многочисленные исследования, споры и замечания в научном сообществе [1, 2].

В Положении вводится определение «профессиональное развитие» госслужащих, включающее в себя ДПО, стажировки, самостоятельное изучение информационных материалов и дистанционное прохождение образовательных программ на специализированном ресурсе и др. В тексте предыдущего Указа Президента РФ №1474 некоторые из форм профессионального развития

включались в понятие ДПО и, соответственно, научное сообщество также относило эти формы к ДПО и предлагало варианты совершенствования системы ДПО, нашедшее в настоящее время свое законодательное закрепление в понятии «профессиональное развитие».

Установленные в Положении составные части и цели ПР госслужащих можно, по мнению автора, условно представить в виде структурной схемы, показанной на рис. 1.



Рис. 1. Структурная схема составных частей и целей ПР госслужащих

В настоящее время в Положении отсутствует условие обязательного прохождения образовательных программ не реже одного раза за 3 года, бывшее

ранее на протяжении многих лет традиционным. Это можно объяснить возросшим уровнем профессиональной компетенции госслужащих и их постоянным самообразованием.

Вероятно, поэтому в Положении технологии дистанционного образования и самостоятельного изучения материалов подняты на один уровень с ДПО и для успешной реализации этих технологий поставлена задача создания специализированного ресурса с материалами и образовательными программами.

При возросшем значении самостоятельных и дистанционных форм образования, по нашему мнению, важным моментом является составление и выполнение государственными служащими индивидуального плана ПР.

Выделение из состава ДПО некоторых образовательных форм (семинаров, конференций, дистанционного образования и самостоятельной работы с материалами) можно воспринимать как желание законодателя повысить важность и значение этих технологий для ПР, поднять их на более высокий уровень. При этом, это формы быстрого и активного получения новых знаний и опыта, во многих случаях не требующие прерывания госслужащими исполнения своих обязанностей.

В нормативных актах в настоящее время не требуется обязательного составления госслужащими планов индивидуального развития. Но для правильной и системной организации процесса ПР госслужащие должны быть лично заинтересованы в постоянном повышении своей квалификации и получении новых компетенций. Составление планов индивидуального ПР позволит госслужащим определить необходимые им для изучения области знаний. Это может быть организовано как запрос на получение новых знаний от самих госслужащих, своеобразная обратная связь или «инициатива снизу».

В Положении определены условия направления госслужащего нахождение мероприятий по ПР, а именно:

- по решению представителя нанимателя;
- по результатам аттестации;
- назначение на другую должность госслужбы при сокращении должностей или упразднении органа;

- назначение на должности соответствующих категорий и групп должностей;
- первичное поступление на гражданскую службу.

По этим основаниям гражданские служащие проходят обучение по программам ПР исходя из необходимости, определяемой представителем

нанимателя либо кадровой службой или непосредственным руководителем для соответствия служебным обязанностям и стоящим перед госорганом задачам.

Таким образом, направление на обучение по программам ПР госслужащего происходит исключительно по решению его руководства.

Вышеназванные правовые акты регулируют основополагающие вопросы ПР государственных гражданских служащих.

В них определены организационно-правовые формы ПР государственных гражданских служащих, требования и содержание программ ДПО, установлены условия, порядок и сроки его прохождения. Определена стоимость оплачиваемых образовательных услуг, а также условия размещения и исполнения государственного заказа на образовательные программы ПР государственных гражданских служащих.

Гражданские служащие проходят профессиональную переподготовку при изменении вида своей профессиональной служебной деятельности.

ДПО осуществляется по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Длительность этих образовательных программ должна быть не менее 16 (для повышения квалификации) и 500 (для профессиональной переподготовки) часов соответственно.

Финансирование программ ДПО должно осуществляться на основании законодательства о

контрактной системе госзакупок, в определенном Правительством или субъектами РФ порядке через государственный заказ; государственное задание; на средства государственных органов, в которых госслужащие замещают должности; с использованием государственных образовательных сертификатов.

Программы ПР могут быть полностью или частично реализованы при помощи стажировки.

Программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации могут быть реализованы посредством применения дистанционного образования. Эти программы осуществляются с отрывом и без отрыва от должностных обязанностей государственных гражданских служащих.

Выводы

На основании вышеизложенного, одним из законодательно-закрепленным квалификационных требований к служебной деятельности госслужащих является прохождение ими программ ПР, которое становится составной частью их профессиональных обязанностей.

Также, по нашему мнению, одним из главных моментов ПР государственного гражданского служащего является составление и выполнение индивидуального плана ПР. В настоящее время индивидуальный план ПР перестал быть обязательным, но помимо законодательного понуждения государственных служащих к получению ПР и планирования этого процесса, не менее важную роль играет личное желание и заинтересованность гражданского служащего в повышении своей профессиональной квалификации, которая позволит ему выйти на новый уровень и новые профессиональные компетенции.

Литература

1. Елагина В.С. Развитие профессионально важных качеств государственных служащих в условиях непрерывного профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2008. 25 с.
2. Ерегина А.Г. Дополнительное профессиональное образование как фактор профессионального развития государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. социолог. наук. М., 2015. 28 с.

References

1. Elagina V.S. Razvitie professional'no vazhnykh kachestv gosudarstvennykh sluzhashchih v usloviyah nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Tambov, 2008. 25 s.
2. Eregina A.G. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak faktor professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskih sluzhashchih: avtoref. dis. ... kand. sociolog. nauk. M., 2015. 28 s.

**LEGISLATIVE FRAMEWORK OF CIVIL SERVANTS'
ADDITIONAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Volnova P.S.,

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract: legislation in the field of professional development (PD) of civil servants is considered, various forms of PD are studied. The article presents legislative acts in the field of PD and examines their impact on the organization of this process. Considerable attention is paid to the study of the impact of new regulations on the professional education. The importance of independent and remote technologies for PD of civil servants is considered. In addition to the mandatory conditions for PD, civil servants must be personally interested in the process of self-education and professional development.

Keywords: education, professional education, state civil service, system of additional professional education, research, distant education