

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

«ДОРОЖНАЯ КАРТА» МОДЕРНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

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

Аннотация: рассматриваются вопросы организации дополнительного профессионального образования (ДПО) госслужащих. Систему ДПО необходимо постоянно оптимизировать путём обновления образовательных программ, применения новых образовательных технологий, повышения мотивации и достижения новых компетенций и знаний для обучающихся. Логика статьи: в первой части статьи сформулированы имеющиеся, по мнению автора, недостатки в системе ДПО, во второй части статьи автор предлагает «дорожную карту» модернизации дополнительного образования для повышения квалификации кадров государственной службы. В последней части статьи автором сделаны выводы по предлагаемой системе модернизации ДПО государственных служащих: необходимо совершенствовать законодательство, проводить обновление имеющейся системы, разрабатывать специализированные образовательные программы, создавать новые образовательные методики, шире внедрять систему наставничества, создавать условия для самообразования госслужащих, шире применять дистанционные образовательные программы.

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

Профессиональный рост и совершенствование кадров персонала государственной службы могут быть достигнуты, в основном, за счет эффективного функционирования системы ДПО государственных служащих.

Действующая в настоящее время система ДПО персонала государственной службы не всегда обеспечивает рост профессионального уровня государственных гражданских служащих и эффективности их деятельности.

Система ДПО госслужащих должна отвечать требованиям нашего времени. Для соответствия этим требованиям необходимо непрерывно ее оптимизировать: производить обновление образовательных программ, вводить новые образовательные технологии, изменить подход к дополнительному образованию, повысить мотивацию и, в конечном результате, добиться получения обучаемыми новых компетенций и знаний.

Процесс ДПО госслужащих является коммуникативным, т.к. в основе его лежит передача знаний, опыта, информации и др., с целью повышения их компетенций. Под термином «коммуникация» некоторые авторы также понимают различные формы передачи информации [2]. По мнению некоторых отечественных авторов, в государственном управлении стоит коммуникативная задача – налаживание коммуникаций с госслужащими и местным самоуправлением [3]. Система ДПО

является одной из составляющих коммуникации в госуправлении, способствуя налаживанию непрерывной связи для получения информации, новых знаний, развитию существующих и получению новых компетенций. Кроме этого, государственным служащим необходимо развивать свои «профессиональные коммуникативные навыки» [5].

Недостатки в системе ДПО госслужащих

Сформулируем основные недостатки, на наш взгляд, имеющиеся в системе ДПО госслужащих:

- существующее в настоящее время обучение по программам ДПО имеет, в большинстве случаев, формальный характер, обучаемые не получают новых знаний и компетенций;

- зачастую обучение госслужащих по программам ДПО проводится без учета особенностей индивидуального планирования профессионального развития и управления карьерой;

- несовершенство критериев отбора образовательных организаций для системы государственных закупок и сдвиг обучения по программам дополнительного образования на конец года из-за длительности конкурсного отбора и задержек финансирования;

- не всегда высокое качество процесса дополнительного образования, по той же причине, что и выше, образовательные организации не успевают организовать программы под конкретные задачи,

необходимые госслужащим, привлечь высококвалифицированных преподавателей-практиков;

- в образовательных программах не всегда учитывается профессиональная специфика для госслужащих различных категорий и групп должностей ввиду того, что нет четких квалификационных требований к должностям госслужбы;

- часто обучение по дополнительным образовательным программам проводится обычными профессорско-преподавательскими кадрами,

- имеющими хорошие общие знаниями по образовательным программам, но не всегда имеющими опыт практической работы по тематике обучения;

- в системе ДПО преобладает традиционный подход с большим числом лекционных часов и минимумом практических мероприятий;

- финансирование программ ДПО, особенно на региональном уровне, осуществляется по остаточному принципу;

- ориентированность государственного заказа по программам ДПО на образовательный аспект, а не на развитие новых компетенций госслужащих [4];

- во многих регионах практически не применяется профессиональная переподготовка государственных служащих как форма профессионального развития;

- существующая система дополнительного образования не работает над профессиональным развитием кадрового резерва государственной гражданской службы, если это не действующие гражданские служащие;

- не всегда высокая мотивированность государственных гражданских служащих на получение дообразования, так как оно не дает дополнительной возможности для должностного роста и профессионального развития, отсутствует прямая зависимость между прохождением программ дополнительного образования, должностным ростом и материальным стимулированием;

- отсутствуют какие-либо финансовые возможности для поддержки профессионального развития госслужащих (например, компенсация оплаченного за счет личных средств обучения по программам переподготовки или повышения квалификации);

- назначение на должности госслужбы граждан, находящихся в кадровом резерве, зачастую не связано с определением их компетенций и уровнем квалификации.

Следовательно, для повышения профессионализации госслужбы необходимо улучшать эффективность программ ДПО, разрабатывать критерии актуальности и контроля выполнения программ профессионального развития госслужащими. На эффективность обучения по образовательным про-

граммам оказывает отрицательное влияние отсутствие профессиональных стандартов по группам должностей госслужбы [1].

Основные принципы и «дорожная карта» модернизации ДПО госслужащих

Основными принципами совершенствования ДПО, на наш взгляд, являются:

- доступность и открытость процесса ДПО и соответствие запросам на образование госслужащих;

- создание индивидуальных образовательных траекторий для государственных гражданских служащих, разработка широкого спектра программ ДПО с применением модульного принципа;

- способность процесса ДПО государственных гражданских служащих оперативно изменяться при изменении социально-экономических условий и образовательных технологий.

Для совершенствования процесса ДПО необходима совместная работа организаций образования и госорганов по разработке для государственных служащих образовательных программ, учитывающих специфику и особенности их профессиональной служебной деятельности. Для реализации процесса непрерывного образования госслужащих требуется всячески способствовать их самообразованию, поддерживать его путем создания специализированного интернет-ресурса с образовательными, методическими, аналитическими и информационными материалами.

В настоящее время наблюдается высокий запрос на дистанционные образовательные программы, особенно для самообразования. По нашему мнению, дистанционные программы дают новые возможности для модернизации ДПО госслужащих, и научному сообществу надо шире их использовать.

Для совершенствования процесса ДПО, по нашему мнению, представляется необходимым шире применять кадровые технологии при организации образовательного процесса, путем планирования карьеры госслужащих с учетом их компетенции, мотивирования на получение новых знаний, проводить мероприятия по профессиональному развитию и создавать индивидуальные траектории для госслужащих и кадрового резерва с целью повышения их компетенций.

Большое значение в совершенствовании процесса ДПО уделяется самим государственным служащим. Они должны быть заинтересованы в получении новых компетенций, вовлечены в этот процесс. ДПО ведь является диалогом между государством и его служащими, только в процессе такого диалога можно добиться постоянного повышения компетенций госслужащих. Ведь коммуникация должна быть интерактивной, должна

быть вовлеченность сторон в коммуникативный процесс [6]. Только в процессе диалога можно создать «социальный капитал» [7].

Сформулируем «дорожную карту» модернизации ДПО государственных гражданских служащих:

- организация обучения по программам ДПО не только для получения теоретических знаний, но и с использованием практической работы над реальной задачей, например, в проектной группе;
- разработка различных модулей для получения теоретических и специальных знаний;
- шире применять дистанционные методы обучения для изучения теоретической части программ;
- создание для государственных служащих новых возможностей по реализации процесса самообразования путем организации специального интернет-ресурса содержащего образовательные, аналитическими и другие материалы;
- создание реестра госслужащих, обучающихся либо ранее прошедших обучение в рамках ДПО, для организации доступа к вышеуказанному интернет-ресурсу.

Выводы

В настоящее время научные открытия, глобальные процессы, изменения в социально-экономических и общественно-политических процессах ставят задачи постоянного обновления си-

стемы ДПО государственных гражданских служащих.

Необходимо создавать новые программы ДПО государственных служащих, имеющие системность и прикладной характер, учитывающие их профессиональные запросы и специфику служебной деятельности.

Большое значение имеют организационные формы занятий по программам ДПО. Представляется перспективным проведение занятий с активным участием обучаемых в процессе: например, участие в деловых играх и работа по реализации реальных проектов, и т.п.

При проведении обучения по программам ДПО требуется активное взаимодействие преподавателей и обучаемых для получения «обратной связи» и достижения соответствия образовательных программ профессиональной специфике.

В целях модернизации системы ДПО госслужащих требуется совершенствовать законодательство в этой сфере, обновлять существующую систему, улучшать работу образовательных организаций в области ДПО, создавать новые программы, учитывающие профессиональные запросы госслужащих, применять новые методики образования, связанные с активным участием обучаемых в процессе, создавать новые возможности для самообразования госслужащих (например, специальный ресурс в сети «интернет»), применять дистанционные методы обучения.

Литература

1. Борошко П.С. Исследование вопросов модернизации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2018 Том 3. № 9. С. 157 – 162.
2. Выборнов П.П. Роль деловых коммуникаций в государственном управлении // *Молодые ученые*. 2015. № 6. С. 308 – 310.
3. Макаров Д.В. Коммуникации в государственном управлении Российской Федерации // *Коммуникология*. 2020. Том 8. № 2. С. 135 – 144.
4. Мирошников С.Н., Чаркина Е.С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации. *Управленческое консультирование*. 2017. № 1 (97). С. 12 – 23.
5. Шарков Ф.И., Луговских Т.Н. Становление принципа профессионального развития в государственной кадровой политике Российской Федерации: развитие коммуникативных навыков // *Коммуникология*. 2020. Том 8. № 1. С. 54 – 62.
6. Johnston K., Taylor M. *Engagement as Communication: Pathways, Possibilities, and Future Directions*. In: Taylor M., Johnston K. (Eds.) *The handbook of communication engagement (Handbooks in Communication and Media)*. John Wiley and Sons. 2018.
7. Taylor M., Kent L. (2014). *Dialogic Engagement: Clarifying Foundational Concepts* // *Journal of Public Relations Research*. Vol. 25, Issue 5. P. 384 – 398.

References

1. Boroshko P.S. *Issledovanie voprosov modernizatsii dopolnitel'nogo professional'nogo ob-razovaniya gosudarstvennykh grazhdanskih sluzhashchih. Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya.* 2018 Tom 3. № 9. S. 157 – 162.
2. Vybornov P.P. *Rol' delovykh kommunikatsiy v gosudarstvennom upravlenii. Molodye uchenye.* 2015. № 6. S. 308 – 310.
3. Makarov D.V. *Kommunikatsii v gosudarstvennom upravlenii Rossijskoj Federatsii. Kommunikologiya.* 2020. Tom 8. № 2. S. 135 – 144.
4. Mirosnikov S.N., CHarkina E.S. *Sovershenstvovanie sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya gosudarstvennykh grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federatsii. Upravlencheskoe konsul'tirovanie.* 2017. № 1 (97). S. 12 – 23.
5. SHarkov F.I., Lugovskih T.N. *Stanovlenie principa professional'nogo razvitiya v gosudarstvennoj kadrovoj politike Rossijskoj Federatsii: razvitie kommunikativnykh navykov. Kommunikologiya.* 2020. Tom 8. № 1. S. 54 – 62.
6. Johnston K., Taylor M. *Engagement as Communication: Pathways, Possibilities, and Future Directions.* In: Taylor M., Johnston K. (Eds.) *The handbook of communication engagement (Handbooks in Communication and Media).* John Wiley and Sons. 2018.
7. Taylor M., Kent L. (2014). *Dialogic Engagement: Clarifying Foundational Concepts. Journal of Public Relations Research.* Vol. 25, Issue 5. P. 384 – 398.

ROADMAP FOR MODERNIZING ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION FOR CIVIL SERVANTS

*Volnova P.S.,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration (Ranepa)*

Abstract: the organization of additional professional education of civil servants is considered. The system of additional professional education should be constantly optimized by updating educational programs, applying new educational technologies, increasing motivation and achieving new competencies and knowledge for students. Logic of the article: in the first part of the article, the author states the existing shortcomings in the system of additional education, in the second part of the article, the author offers a "road map" for the modernization of additional education to improve the skills of civil service personnel. In the last part of the article, the author draws conclusions on the proposed system of modernization of additional professional education of civil servants: it is necessary to improve legislation, update the existing system, develop specialized educational programs, create new educational methods, more widely introduce a system of mentoring, create conditions for self-education of civil servants, and more widely apply distance education programs.

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