

*Бережной А.В.,
доцент к.н., кандидат экономических наук
кафедры «Государственное и муниципальное управление»
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет им. И.Т. Трубилина»
Россия, г. Краснодар*

*Кравцова Р.Е.,
студент магистратуры
2 курс, факультет «Государственное и
муниципальное управление»
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет им. И.Т. Трубилина»
Россия, г. Краснодар*

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы профессионального развития государственных служащих. На сегодняшний день прослеживается дефицит программ дополнительного профессионального образования необходимых для выполнения в полном объеме поставленные задачи перед государственным служащем. Необходимо кардинально пересмотреть систему профессионального развития государственных гражданских служащих и совершенствовать программы профессионального развития служащих.

Ключевые слова: государственный гражданский служащий, дополнительное профессиональное образование, проблемы профессионального развития, совершенствование системы дополнительного образования, мероприятия по профессиональному развитию, системный подход.

***Annotation:** the article discusses the problems of professional development of civil servants. To date, there is a shortage of continuing education programs necessary to fully fulfill the tasks assigned to a public servant. It is necessary to radically revise the system of professional development of state civil servants and improve the programs of professional development of employees.*

***Key words:** state civil servant, additional professional education, problems of professional development, improvement of the system of additional education, measures for professional development, systematic approach.*

В современных меняющихся условиях эффективное государственное управление требует, прежде всего, гибких, высококвалифицированных специалистов, в точности, государственных служащих. Кадровый состав на государственной гражданской службе формируется на основе назначения на должность с учетом заслуг в профессиональной служебной деятельности, деловых качеств, профессионального мастерства, приобретенных компетенций служащего. При реализации принципа профессионализма и компетентности гражданских служащих особую роль играет дополнительное профессиональное образование служащего. От качества получаемого дополнительного образования служащим зависит качество и эффективность принятия управленческих решений.

С начала нулевых годов проводится работа по реформированию и совершенствованию государственной гражданской службы Российской Федерации. Федеральная программа предусматривает внедрение эффективных кадровых технологий на государственной гражданской службе и применение современных методов кадровой работы, которые должны быть направлены на повышение профессиональной компетентности государственных служащих.

Первый этап реформирования начали с 2000 по 2005 года, было разработано и принято новое законодательство о государственной службе в Российской Федерации.

Начиная с 2005 по 2008 года в рамках принятого законодательства были разработаны технологии оценки профессиональной деятельности, они включали в себя конкурсный отбор, аттестация кадров, также технологии по реализации программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессионализм и компетентность гражданских служащих является одним из принципов гражданской службы [2].

В соответствии со статьей 62 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации [2].

В соответствии с законом дополнительное профессиональное образование должно осуществляется в течение всего периода прохождения гражданской службы. Основаниями для направления гражданского служащего на освоение дополнительной профессиональной программы являются: - назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе; - включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе; - результаты аттестации гражданского служащего.

Повышение уровня профессиональной подготовки государственных гражданских служащих является ключевым вопросом в системе государственной гражданской службы и управлении персоналом в органах государственной власти. Требование постоянного профессионального развития и качественного дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих становится особенно актуальным.

Недостаточный уровень профессионализма и компетентности гражданских служащих в разных областях приводит к низкому и

некачественному принятию управленческих решений, разработке проектов, оторванных от правовой и экономической реальности, что, в итоге, плачевно сказывается на общем качестве управления общественными отношениями, складывающимся в государстве, ухудшает социально-экономическую обстановку страны, региона, области.

Чтобы не быть голословными, говоря об ухудшении общей обстановки, имиджа страны обратимся к позиции нашего государства в рейтингах 25 самых привлекательных стран для прямых иностранных инвестиций А.Т. Kearney. Россия входила в ТОП-25 этого рейтинга последний раз в 2013 году. Главными причинами, не позволяющими России войти в рейтинг стали неопределенность в отношении выхода экономики из кризиса, сохраняющаяся геополитическая напряженность и отсутствие серьезных систематических реформ.

Мировой рейтинге инвестиционной привлекательности Гамбургского института мировой экономики в сотрудничестве с аудиторской компанией BDO, Россия занимает 95-е место по итогам 2018 года.

Также в совокупном рейтинге государств по шести индексам качества государственного управления World Bank Policy Research: Governance Matters, составленный с 1996 по 2013 года Россия занимает 122-е место. Последняя версия рейтинга обновлялась в 2013 году, данные ТОП-10 представлено в таблице 1. [4]

Таблица 1.

Рейтинг стран по качеству государственного управления

№	Страна	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6
1	Финляндия	97,16	97,16	100	98,56	99,05	98,09
2	Сингапур	52,13	95,73	99,52	100	95,26	96,65
3	Дания	99,53	78,2	99,04	97,61	98,58	100

№	Страна	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6
4	Швеция	99,05	90,52	98,56	99,04	99,53	99,04
5	Норвегия	100	94,79	98,09	94,74	100	98,56
6	Швейцария	98,58	97,63	97,61	94,26	96,68	97,61
7	Канада	95,26	83,89	97,13	95,22	94,79	95,22
8	Нидерланды	96,68	89,57	96,65	96,65	97,16	96,17
9	Новая Зеландия	98,1	98,58	96,17	98,09	98,1	99,52
10	Гонконг	69,19	74,41	95,69	99,52	91	92,34
122	Россия	18,96	22,27	43,06	37,32	24,64	16,75

Для решения стоящей проблемы на данный момент перед государством необходимо перейти от традиционных программ дополнительного образования к формам и методам дистанционных программ обучения.

В статье 16 п.2 273-ФЗ Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

[1]

Дистанционное обучение подразумевает взаимодействие преподавателя и слушателя между собой на расстоянии. Это взаимодействие реализуется

специфичными средствами Интернет-технологий или другими интерактивными средствами.

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 определённой 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. [3, с.13]

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.

Внедрение предложенных в этой статье программ профессионального развития на государственной и муниципальной службе в течение года может привести к положительным изменениям:

- более качественное обучение служащих, повышение квалификации без отрыва от работы;

- проявление большего внимания к работе по выявлению потребности в обучении;

- проявление со стороны служащего большей заинтересованности в непрерывном обучении с учетом его профессиональных интересов;
- повышение количества служащих, прошедших переобучение и повышение квалификации;
- протоколирование оценки пройденных курсов переобучения и повышения квалификации; [3, с.16]
- значительное снижение финансовых затрат (экономия бюджета субъекта), до 50 % связанных с переобучением и повышением квалификации.

Также для всесторонней и качественной подготовки необходимо:

1. Обеспечить результативность освоения компетентностно-ориентированных образовательных программ профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих через проведение целенаправленной организационно-методической совместной работы работодателей и вузов по проектированию и реализации образовательных программ.

2. Предложить органам государственной власти и местного самоуправления, образовательным учреждениям активно развивать сотрудничество, в первую очередь, в вопросах определения потребностей в обучении с ответственным органом, разработке программ дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, оценки качества образовательных услуг, отбора и развития резерва управленческих кадров, организации практики и трудоустройства выпускников вузов.

3. Поддержать позицию Администрации Президента РФ о создании на базе РАНХиГС Высшей школы государственного управления, а на базе филиалов – территориальных школ государственного управления.

Использованные источники

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «Об образовании в Российской Федерации»;

2. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ.

3. Мирошников С.Н., Чаркина Е.С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Управленческое консультирование, 2017. № 1 (97). С. 12–23.

4. Кравченко Е.В. Россия не вошла в топ-25 стран, привлекательных для инвестиций // Ведомости. Экономика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2016/05/12/640768-rossiya-dlya-investitsii/> (дата обращения: 16.10.2017).