УДК 351/354

Степанова Н.Ф., студент магистратуры
3 курса финансово-экономического института ФГАОУ ВО
«Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова»
Россия, Республика Саха (Якутия), г. Якутск

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: *в статье рассмотрено становление и развитие института дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации. Проведен анализ и выявлены противоречия его нормативного регулирования и организации.*

Ключевые слова: *государственная служба, профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование, переподготовка, повышение квалификации.*

ORGANIZATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF THE PUBLIC CIVIL SERVANTS: EXPERIENCE, PROBLEMS AND PROSPECTS

Annotation: *In article formation and development of institute of additional professional education of the government civil servants of the Russian Federation is considered. The analysis is carried out and contradictions of its standard regulation and the organization are revealed.*

Keywords: *public service, professional training, additional professional education, retraining, advanced training.*

Новейший курс в российской экономике, политике и управлении предъявляет повышенные требования к уровню мышления государственных гражданских служащих, которым нужно перманентно обновлять свои профессиональные навыки и оттачивать служебную компетентность. И здесь важное место занимает система дополнительного профессионального образования.

Согласно ч.1 ст. 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1] дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Сказанное в законе в полной мере относится и к дополнительному профессиональному образованию государственных гражданских служащих.

Отметим, что организационно и содержательно система дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) гражданских служащих формировалась поэтапно, следуя общей логике становления института государственной гражданской службы РФ.

Необходимо было, прежде всего, концептуальное обоснование данной сферы профессиональной деятельности государственных гражданских служащих РФ. С этой целью в Концепции реформирования системы государственной службы РФ от 15 августа 2001 г. № Пр-1496 в качестве важнейшего направления кадровой политики в системе государственной службы были определены подготовка государственных служащих и обеспечение получения ими дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка). Содержание, продолжительность подготовки государственных служащих, получения ими дополнительного профессионального образования, а также образовательные технологии должны были приведены в соответствие с современными требованиями.

Предполагалось введение конкурсного отбора учебных заведений и научных центров, осуществляющих подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, что позволило бы повысить качество образовательных услуг, а также эффективность использования финансовых ресурсов.

Для реализации концептуальных положений была принята Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)», в которой констатировалось, что «не устранены недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих. Имеющиеся образовательные учреждения в целом не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки государственных служащих».

В связи с этим была поставлена задача по реализации программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих, а также обозначена необходимость создания системы непрерывного профессионального образования федеральных государственных служащих. Были предусмотрены конкретные мероприятия по такому направлению, как совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Вопросы, касающиеся ДПО, получили своё законодательное закрепление с принятием Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2]. В п.1 ч.2 ст. 60 данного закона одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы определена подготовка кадров для гражданской службы, а также дополнительное профессиональное образование гражданских служащих в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих.

В качестве механизма реализации данного направления предусмотрены нормы ст. 61 «Подготовка кадров для гражданской службы», ст. 62

«Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего» и ст. 63 «Государственный заказ на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих».

Определенную корректировку система ДПО претерпела с принятием Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании», в ч.2 ст.76 которого были предусмотрены лишь две формы дополнительного профессионального образования (по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки). В связи с этим в ст. 62 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» были внесены изменения, и было установлено, что дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Тем самым, на законодательном уровне под сомнение была поставлена такая форма ДПО, как стажировка.

Краткий обзор наиболее важных положений, касающихся становления и развития института ДПО, вполне закономерно порождает вопрос о том, в полном ли объёме выполнены поставленные задачи и спланированные мероприятия в данном направлении.

С одной стороны, следует признать, что система ДПО, безусловно, работает. В федеральных органах государственной власти и государственных органах субъектов Российской Федерации получили в полной мере реализуется механизм получения ДПО.

По мнению И.П. Бушуевой, современное состояние деятельности по управлению профессиональным развитием государственных гражданских служащих характеризуется несовершенством законодательного регулирования, реализацией устаревших подходов к профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию специалистов сферы государственного управления [8, с. 12].

В.А. Прокофьев констатирует, что сокращение бюджетного финансирования и низкие экономические нормативы отрицательно влияют на

количественные и качественные показатели удовлетворения реальной потребности государственных органов в дополнительном профессиональном образовании их персонала [9, с.63].

Таким образом, можно констатировать, что до сих пор систему ДПО не удалось сделать современной и эффективной.

Поэтому данная проблема не случайно остаётся на повестке дня и, в частности, нашла отражение в Указ Президента РФ от 24.06.2019 N 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» [3]. В нём определено, что одним из основных направлений развития государственной гражданской службы РФ является совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, повышение их профессионализма и компетентности. При этом акцент делается на создании условий для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих. В разработанном Правительством РФ плане мероприятий («дорожной карте») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы [10] предусматривается создание и апробация системы единого информационного ресурса, включающего обновляемый банк базовых дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих и банк методических, аналитических и информационных материалов по наиболее актуальным вопросам реализации государственной политики для самообразования гражданских служащих. Как предполагается, это полностью создаст условия для индивидуально-дистанционного непрерывного обучения служащих по программам ДПО. По этой же причине стимулируется внедрение таких менее затратных способов профессиональной подготовки, как семинары, форумы, круглые столы, конференции, мастер-классы и т.п.

Но при этом вызывают опасения предполагаемые изменения принципов организации дополнительного профессионального образования, касающиеся

отказа от обязательного проведения обучения гражданских служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в 3 года.

Таким образом, система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих находится в состоянии перманентных изменений, которые, тем не менее, не всегда дают желаемый результат.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 2012. № 53 (часть I). Ст. 7598.

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

3. Указ Президента РФ от 24.06.2019 N 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы».

4. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 (ред. от 15.11.2013) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 N 29444).

5. <Письмо> Минобрнауки России от 09.10.2013 N 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании» (вместе с «Разъяснениями о законодательном и нормативном правовом обеспечении дополнительного профессионального образования»).

6. Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 N 966 (ред. от 12.12.2019) «О лицензировании образовательной деятельности» (вместе с «Положением о лицензировании образовательной деятельности»).

7. Переверзева, А.А., Трифонов, Ю.Н. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: теоретико-методологические и правовые аспекты [Текст] / А.А. Переверзева, Ю.Н. Трифонов // Электронный

научный журнал «Современное общество и власть». 2016. № 3 (9). URL: http://gmana-gement.ru

8. Бушуева, И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: Дисс. …канд. соц. наук / И.П. Бушуева - Нижний Новгород, 2015. – 185 с.

9. Прокофьев, В.А. Совершенствование организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих управления [Текст] / В.А. Прокофьев // Государственная служба. 2013. №5.С.62-65.

10. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 24.07.2019 N 1646-р.