

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

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Делается вывод о необходимости пересмотра устоявшейся системы профессионального развития государственных гражданских служащих. Рассматривается новая система оценки качества дополнительного образования.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, государственный гражданский служащий, профессиональное развитие, мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, оценка качества, анкетирование.

Annotation: The article discusses the problems of additional professional education of public civil servants. The conclusion is drawn on the need to review the established system of professional development of public civil servants. A new system for assessing the quality of continuing education is being considered.

***Key words:** additional professional education, state civil servant, professional development, measures for the professional development of state civil servants, quality assessment, questionnaires.*

В сегодняшней сложившейся ситуации уровень профессиональной подготовки государственных гражданских служащих является наиболее важным и актуальным вопросом каждой отрасли государственной гражданской службы. Для более эффективного исполнения своих должностных обязанностей не только каждый служащий, но и его работодатель должны обладать основными профессиональными образованиями, а также разбираться в правовой, социально-экономической, управленческой деятельности, необходимой для их служебной деятельности.

В этой непростой экономической и социальной ситуации недостаточность профессионализма и компетентности служащих приводит к низкокачественной выработке управленческих решений на разных уровнях власти. Служащими проводится разработка проектов, которые оторваны от правовой и экономической реальности, что в итоге, сказывается на общем качестве управления страной, регионом, субъектом и в дальнейшем ухудшает социально-экономическую обстановку региона в целом.

Несовершенства системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих является побуждением к совершенствованию государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики, в том числе в сфере гражданской службы. Необходимо полностью пересмотреть механизмы реализации дополнительного профессионального образования на государственной гражданской службе и внедрить систему оценки качества предоставляемых услуг.

На государственного гражданского служащего Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

возлагаются обязанности поддержания уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей. [1]

Для определения эффективности предоставления программ дополнительного образования служащим необходимо проводить оценку качества этих программ, для качественного планирования и реализации дополнительного профессионального образования гражданских служащих в очередном году.

Учитывая необходимость осуществления контроля качества реализуемых государственными органами мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, необходимо проводить оценку эффективности обучения гражданских служащих.

Оценку качества программ для гражданских служащих представляется целесообразным осуществлять на основе комплексного анализа информации, получаемой от:

гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку;

непосредственного руководителя гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку. [2, с.14]

Гражданскому служащему, как получателю образовательной услуги, предлагается оценить не только содержание, но и характеристики освоенной дополнительной профессиональной программы, а непосредственному руководителю гражданского служащего, как лицу, заинтересованному в его профессиональном развитии, предлагается оценить результативность обучения гражданского служащего.

В целях соблюдения единых подходов к оценке качества программ для гражданских служащих предлагается руководствоваться следующими принципами: единство требований к процедуре оценки; сопоставимость получаемой информации; регулярность получения информации; доступность информации о результатах оценки; учет результатов оценки при планировании профессионального развития гражданских служащих.

Соблюдение принципа сопоставимости получаемой информации обеспечивается за счет внедрения стандартизированных форм анкетирования гражданских служащих и их непосредственных руководителей. При этом для формирования общей информации о реализуемых программах анкетирование должно осуществляться в отношении всех гражданских служащих, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку. [3, с.10]

Для поддержания актуальности информации о качестве программ внедрение системы оценки качества должно осуществляться с учетом принципа регулярности получения информации, а именно получение обратной связи от гражданских служащих и их непосредственных руководителей должно осуществляться на системной основе.

Соблюдение принципа доступности информации о результатах оценки необходимо обеспечить путем размещения рейтинга программ профессиональной переподготовки и программ повышения квалификации для гражданских служащих в открытом доступе.

В целях повышения качества дополнительного профессионального образования гражданских служащих система оценки строится на принципе учета результатов оценки при планировании профессионального развития гражданских служащих. Результаты оценки качества программ для гражданских служащих, размещаемые в открытом доступе, должны учитываться работниками кадровых служб федеральных государственных органов при планировании и организации мероприятий по профессиональному развитию в очередном году.

Внедрение единого механизма оценки качества предоставляемых программ и формирования их рейтинга создаст условия для повышения эффективности профессионального развития гражданских служащих и качества государственного управления в целом.

В целях внедрения в государственных органах системы оценки качества программ дополнительного образования для гражданских служащих в рамках осуществления кадровой работы по организации профессионального развития гражданских служащих необходимо реализовать следующие мероприятия:

В течение месяца после завершения обучения следует провести анкетирование гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Анкета гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе, должна состоять из трех блоков:

1) в первый блок анкеты включается основная информация о дополнительной профессиональной программе: название дополнительной профессиональной программы, освоенной гражданским служащим; наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу; период реализации дополнительной профессиональной программы;

2) во втором блоке анкеты гражданский служащий должен дать оценку отдельным качественным характеристикам дополнительной профессиональной программы:

содержание и методическое обеспечение (содержательное наполнение разделов дополнительной профессиональной программы; практическая значимость дополнительной профессиональной программы и т.д.)

преподавание и экспертная поддержка (квалификация профессорско-преподавательского состава и экспертов; построение образовательного процесса; взаимодействие преподавателей со слушателями и т.д.)

организация учебного (материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса; график проведения обучения; координация образовательного процесса со стороны организации, осуществляющей образовательную деятельность и т.д.) [2, с.19]

3) в третьем блоке анкеты гражданскому служащему предоставляется возможность выразить мнение относительно освоенной дополнительной профессиональной программы и в свободной форме изложить комментарии, замечания и/или предложения относительно любых аспектов обучения.

В течение двух - трех месяцев после завершения гражданским служащим обучения по дополнительной профессиональной программе необходимо

провести анкетирование непосредственного руководителя гражданского служащего, предоставив ему при этом результаты анкетирования гражданского служащего.

Анкета непосредственного руководителя гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе, состоит из двух блоков:

1) в первый блок анкеты включается основная информация о дополнительной профессиональной программе, освоенной гражданским служащим (ФИО служащего, должность гражданского служащего, название дополнительной профессиональной программы, наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу, период реализации дополнительной профессиональной программы.)

2) во втором блоке непосредственному руководителю гражданского служащего предлагается выбрать ответ, отражающий его мнение о дополнительной профессиональной программе, освоенной гражданским служащим, в соответствии со следующими характеристиками (оценка эффективности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе; возможность направления на обучение по дополнительной профессиональной программе других работников структурного подразделения.) [4, с.20]

По итогам анкетирования гражданского служащего и его непосредственного руководителя следует подготовить сводную информацию по каждой дополнительной профессиональной программе и дать оценку дополнительной профессиональной программы гражданским служащим по критериям «Содержание и методическое обеспечение», «Преподавание и экспертная поддержка», «Организация учебного процесса».

В заключение отметим, что реформирование системы профессионального развития государственных гражданских служащих необходимо для дальнейшего качественного функционирования нашего государства.

Предложенная в статье система оценки программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих лишь малая часть возможных предложений по совершенствованию системы дополнительного образования, но начиная проводить эту оценку в органах власти мы выявим качественные и наиболее важные для каждой программы дополнительного профессионального образования.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Мирошников С.Н., Чаркина Е.С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Управленческое консультирование, 2017. № 1 (97). С. 12–23;
3. Ковалев В.А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития// Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 4 (16). С. 8– 13;
4. Кузнецов О.А. Дополнительное образование государственных служащих//Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом), 2009. № 6. С. 19–21.