

УДК 351

Петрова Татьяна Николаевна, студентка магистратуры института экономики и управления Курского государственного университета

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: квалифицированные кадры являются основным ресурсом для продолжения поступательной модернизации экономики и социальной сферы в условиях глобальных ограничений. Эффективное государственное управление невозможно без постоянной поддержки и повышения квалификации кадрового состава, изучение которых разделяется на несколько подходов, один из которых, современный, подразумевает большой, многообещающий комплекс мероприятий.

Ключевые слова: система, государственный гражданский служащий, профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование, системный подход, процессный подход.

Petrova Tatiana Nikolaevna, the student of a magistracy of the Institute of Economics and management of Kursk state University

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

SYSTEMATIC APPROACH TO THE STUDY OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF CIVIL SERVANTS

Abstract: qualified personnel are the main resource for continuing the progressive modernization of the economy and social sphere in the conditions of

global restrictions. Effective public administration is impossible without the constant support and training of personnel, the study of which is divided into several approaches, one of which, modern, implies a large, promising set of activities.

Key words: system, civil servant, professional development, additional professional education, system approach, process approach.

Трансформация социально-экономических, политических условий общественной жизни оказывает воздействие на все существующие социальные процессы и явления и в том числе является причиной поиска наиболее эффективных исследовательских подходов к пониманию профессионального развития государственных гражданских служащих. Одним из возможных и, на наш взгляд, является системный подход, с помощью которого достаточно полно и объективно можно изучать социальные явления и процессы.

«Доминирование на государственной службе неформальных практик рекрутирования и продвижения на основе протекционизма приводит к слабой связанности деятельности государственных служащих с «проектами развития», а их основным мотивом становится демонстрация административного рвенения, сочетающегося со статусным рентоизвлечением» [Слатинов 2019: 161].

В соответствии с концепцией Лумана, государственная гражданская служба представляет собой аутопоэитическую систему. Находясь в зависимости от внешней среды (правовой, экономической, политической, социальных сфер общественной жизни), система гражданской службы нацелена, в том числе, на поддержание своего функционирования. Вместе с тем, для эффективной внутрисистемной адаптации не всегда достаточны только структурные изменения, и здесь проявляется потребность в постоянном профессиональном развитии сотрудников, участвующих в деятельности данных структур и выполнении операций.

Теоретический анализ существующей литературы, предоставляет нам возможность выделить основные подходы, наиболее ёмко характеризующие изучаемый в контексте нашего исследования образовательный феномен. Так,

наиболее распространёнными являются процессный и системный подходы к изучению непрерывного профессионального образования государственных гражданских служащих.

В рамках процессного подхода непрерывное профессиональное образование понимается как последовательное расширение и обогащение профессиональных компетенций в течение профессиональной деятельности, что обеспечивается системой государственных и общественных институтов и отвечает потребностям человека и общества.

На рисунке 1 процесс непрерывного профессионального образования через прохождение профессиональных образовательных программ представлен в виде последовательных этапов и может иметь циклический характер. При этом количество циклов определяется потребностью человека в своем профессиональном развитии, а также установленными требованиями к прохождению образовательных программ.

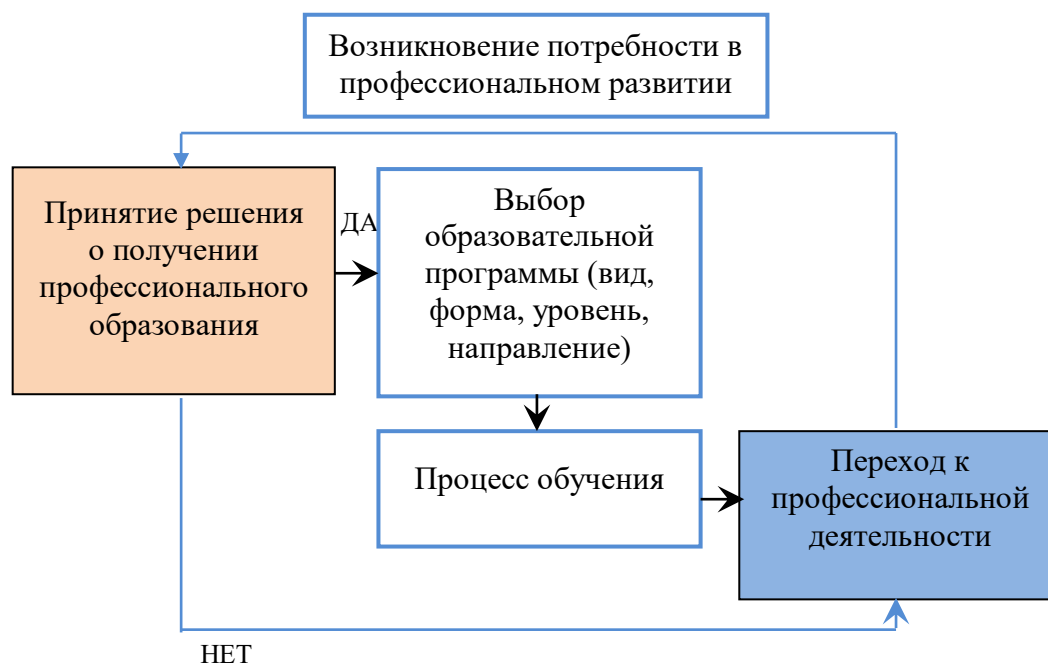


Рисунок 1 – Непрерывное профессиональное образование с позиции процессного подхода

Так, после получения основного общего образования человек принимает решение о прохождении первого цикла непрерывного профессионального

образования, завершающимся получением диплома о среднем профессиональном либо высшем профессиональном образовании.

Системный подход позволяет трактовать непрерывное профессиональное образование как совокупность видов и уровней образования, обеспечивающих обновление и расширение профессиональных компетенций на протяжении профессиональной деятельности человека (рисунок 2). Стрелками на рисунке обозначена возможность перехода от уровня к уровню и между видами образования.

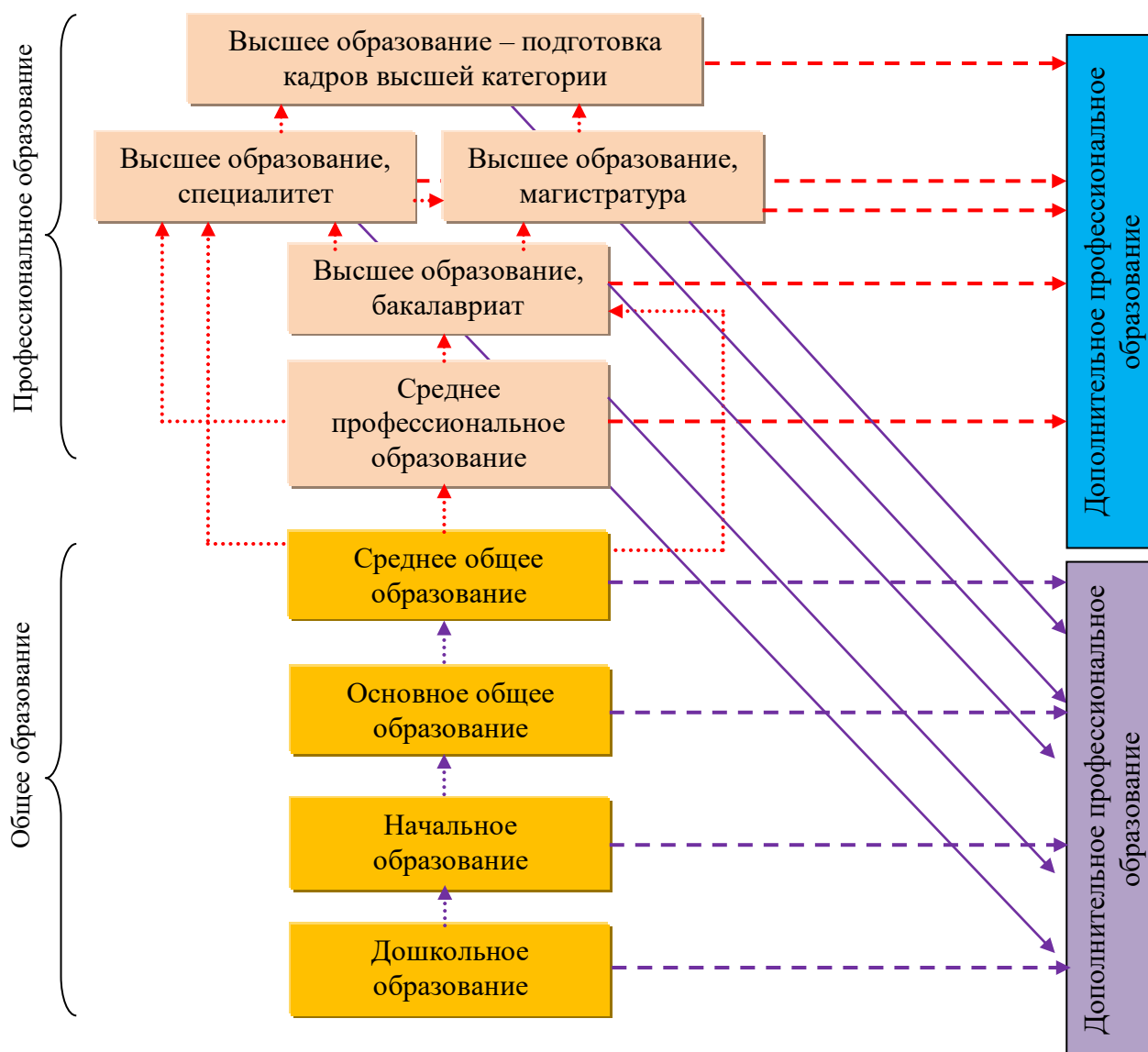


Рисунок 2 – Непрерывное образование с позиции системного подхода

«С точки зрения процессного подхода, дополнительное профессиональное образование можно определить как целенаправленный, непрерывный процесс формирования и развития профессиональных

компетенций на основе деятельности образовательных организаций по оказанию образовательных услуг потребителям. Приобретенные компетенции регулярно оцениваются аттестационной комиссией на соответствие квалификации, замещаемой должности, являясь одним из этапов профессиональной деятельности служащего. Результаты могут быть использованы для более точной разработки и реализации индивидуальных планов, траекторий развития. Имидж госслужащего напрямую зависит от имеющихся компетенций» [Калики 2018: 150].

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих реализуется, в том числе, через дополнительное профессиональное образование и самообразование. Самообразования и мотивация к обучению в профессиональном развитии государственного гражданского служащего играет колоссально значимую роль. Особенно актуально это в нашу эпоху всеобщего реформирования и стремительного развития инновационных технологий. Поэтому, самообразование рассматривается нами как универсальный способ поддержания личностью государственного служащего своей конкурентоспособности вне зависимости от внешних обстоятельств. Под самообразованием на сегодняшний день понимается процесс приобретения знаний умений и навыков способом самостоятельных занятий и наблюдений. Самообразование является одним из резервов роста компетентности государственного служащего и позволит реализовать индивидуальное планирование профессионального развития государственного служащего с учетом запроса работодателя и потребностей личности самого работника.

В соответствии с законодательством, дополнительное профессиональное образование гражданских служащих включает в себя следующие виды дополнительных профессиональных программ: программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации. Стажировка является одной из форм реализации дополнительной профессиональной программы.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих осуществляются с отрывом, с частичным отрывом (до 3

рабочих дней в неделю) или без отрыва (вечерние группы) от государственной гражданской службы Российской Федерации и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий в зависимости от категорий и групп должностей государственной гражданской службы.

Повышение квалификации это, как правило, временные и материальные затраты. В зависимости от штатной численности сотрудников государственного органа, определяется количество лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, которые будут направлены на прохождение курсов в текущем году. Если штат маленький и количество направляемых сотрудников не превышает 2-3 человек, то, безусловно, появляются «состыковки» в графике повышения квалификации, что не позволяет повысить профессиональный уровень желающим.

Такая ситуация возникает крайне редко, но отсутствие данной проблемы не гарантирует стабильное и эффективное профессиональное развитие среди госслужащих, так как присутствует банальное нежелание сотрудников.

Одной из форм реализации дополнительных профессиональных программ государственных служащих является стажировка, которая предполагает исследование передового и зарубежного опыта, а также закрепление теоретических знаний, полученных гражданскими служащими при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации [Васильева 2018: 22].

Анализ проводимой в данной сфере политики показывает формирование принципиально нового подхода к профессиональному развитию кадров государственной гражданской службы.

Согласно Положению о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, профессиональное развитие гражданских служащих заключается в приобретении служащими новых знаний, умений и развития профессиональных и личностных качеств, основными целями которого являются поддержание и повышение уровня квалификации служащих.

В настоящее время новый подход к профессиональному развитию гражданского служащего строится на основной норме Федерального закон, заложенной в вышеуказанной статье, которая гласит, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Можно сказать, что в порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации заложен педагогический принцип – принцип непрерывного образования [Натапова 2019: 254].

Таким образом, государственные гражданские служащие в ходе осуществления своей профессиональной деятельности проходят обучение по дополнительным профессиональным программам (в том числе должны раз в три года повышать свою квалификацию). Вид и содержание данных программ варьируется в зависимости от целей, стоящих перед государственным служащим и специфики его профессиональной деятельности, а также целей, стоящих перед органом государственной власти. Вместе с тем, несмотря на вид и содержание реализуемых программ, любая дополнительная профессиональная программа имеет своей стратегической целью профессиональное развитие государственного гражданского служащего.

Сегодня закладывается принципиально новый подход к профессиональному развитию гражданского служащего на основе государственного образовательного сертификата, когда гражданский служащий может самостоятельно выбрать дополнительную профессиональную программу, по согласованию с представителем нанимателя или со своим непосредственным руководителем, принимая во внимание область и вид своей профессиональной служебной деятельности.

Профессиональное развитие кадров целесообразнее осуществлять на основе разработанных индивидуальных планов, включая не только формальные теоретические знания и умения, но и утвержденные программы развития, практические семинары, в рамках которых госслужащий сам будет проводить мероприятия, закрепляя вновь освоенные компетенции.

Список литературы

1. Васильева, Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? [Текст]/ Е. В. Васильева// Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – С. 121-145
2. Журихин, С. А. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих: современные вызовы и перспективы [Текст]/ С. А. Журихин// Вестник Университета Правительства Москвы. – 2019. – С. 57-62
3. Калики, А. С. Внедрение новых подходов к профессиональному развитию гражданских служащих, повышение их профессионализма и компетентности [Текст]/ А. С. Калики, М. И. Голубничий// EurasiaScience. – 2018. – С. 148-151
4. Натапова, Н. В. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих в России: новый подход [Текст]/ Н. В. Натапова// Научные вести. – 2019. – С. 51-55
5. Панькова, Л. Н. Тенденции развития кадровых процессов и кадровые технологии на государственной гражданской службе [Текст]/ Л. Н. Панькова, Р. Р. Тебугев, О. М. Шеломанова// Роль и место информационных технологий в современном мире. – 2019. – С. 245-247
6. Слатинов, В.Б. Реформа бюрократии как условие становления «государства развития»: перспективы и ограничения модернизации государственной службы России [Текст]/ В.Б. Слатинова, К. Г. Меркулова// Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – Т.14. - №1. – С. 161-177