

УДК 331.108.2

***ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И
ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ***

Суров К.Г.

Вятский государственный университет

г. Киров, Российская Федерация

Аннотация

В статье рассмотрены, проблемы профессионального развития государственных служащих, роль специализированной единой системы диагностики профессиональных компетенций, направления совершенствования системы профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих

Ключевые слова: профессиональное развитие, система дополнительного образования, подготовка и переподготовка государственных служащих

***APPROACHES TO THE SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING AND
RETRAINING OF STATE EMPLOYEES***

Surov K.G.

Vyatka State University

Kiro, Russian Federation

Annotation

The article deals with the problems of professional development of civil servants, the role of a specialized unified system for diagnosing professional competencies, directions for improving the system of professional training and retraining of civil servants

Keywords: Professional development, the system of additional education, training and retraining of civil servants

Профессиональное развитие кадрового состава государственных служб непосредственно влияет на эффективность государственного управления. Результаты проводимых государственных реформ, направленных на инновационное развитие страны, напрямую зависят от профессиональной компетенции, заинтересованности и готовности кадров органов государственной и муниципальной власти на высоком профессиональном уровне выполнять свои служебные обязанности.

Современным конкурентоспособным управленческим кадрам кроме глубоких познаний в области управления, экономики, права, теории принятия решений и социального прогнозирования, следует освоить множество личностных и профессиональных компетенций в области государственного и муниципального управления.

Потребность в разработке новых технологий и пересмотре нормативно-правовых основ, касающихся нормирования численности кадрового состава государственной службы, формирования и развития кадрового резерва, корректировки реестра должностей и разработки квалификационных требований, новых технологий отбора и оценки кадров, выстраивания карьеры госслужащих и системы непрерывного профессионального развития, нашли отражение в положениях «Программы развития государственной службы на 2015-2018 годы» [1].

При этом системе дополнительного образования в сфере профессиональной переподготовки кадрового состава государственной службы в рамках непрерывного профессионального образования и подготовке преподавателей, обучающих государственных служащих отведено особое место.

На сегодняшний день изменения, происходящие в социально-экономическом развитии нашего государства, призывают к решению новых задач в системе высшего профессионального образования. Процесс преобразования социальных функций профессионального образования испытывает необходимость в новой модели обучения, основанной на

социально-ориентированном подходе формирования и развития современных конкурентоспособных управленческих кадров. Требуется разработать и реализовать новые стратегические задачи, направленные на качественную трансформацию современного профессионального образования.

В настоящее время обязательный порядок повышения квалификации, установленный законодательством, практически не учитывает ее результаты, что ведет к отсутствию стимула к профессиональному развитию государственных служащих, к формализации процесса образования, к желанию не приобретать новые профессиональные знания, а лишь получить необходимый документ о повышении квалификации и отметку в личное дело. При этом снижаются требования к качеству образовательных программ со стороны органов государственной и муниципальной власти, что также отрицательно сказывается и на системе образования.

Вопрос стоит не столько в принудительном, установленном правилами обязательном повышении квалификации, а сколько в недостаточности разработанных квалификационных требований к разного уровня должностей, в отсутствии лично-профессиональной диагностики кадрового состава, что препятствует работе, направленной на формирование и развитие кадрового резерва государственных служащих.

Все это говорит о необходимости совершенствования системы профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих, внедрения современных социальных технологий развития профессиональных компетенций государственных служащих в следующих направлениях:

- разработка и внедрение новых подходов к развитию профессиональных компетенций государственных служащих, пересмотр принципов организации дополнительного профессионального образования, в том числе отказ в обязательном проведении обучения государственных служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в три года; отработка перечня оснований для направления на обучение, особенно касающихся вновь принятых на государственную службу и впервые назначенных на руководящую

должность; отработка процесса влияния профессионального развития на карьерный рост государственного служащего; трансформация механизма финансирования профессионального обучения государственных служащих за счет формирования государственного заказа на дополнительное профессиональное образование; разработка государственного задания образовательным учреждениям с использованием бюджетных ассигнований; предоставление образовательных сертификатов;

- разработка и внедрение новых подходов к развитию профессиональных компетенций государственных служащих, мотивирующих к непрерывному профессиональному развитию и повышающих результативность служебной деятельности; разработка положений, регулирующих порядок предоставления служебных командировок государственным служащим;

- взаимодействие органов государственной и муниципальной власти и образовательных учреждений высшего профессионального образования по внедрению новых подходов к развитию профессиональных компетенций государственных служащих, в части увеличения практики использования современных электронных методов обучения дистанционных образовательных методик; актуализация дополнительных профессиональных программ [2];

- формирование специализированного единого информационного ресурса для развития профессиональных компетенций государственных служащих на основе единой информационной системы; предоставление возможности самостоятельного профессионального развития на основе единой информационной системы; разработка и внедрение систему оценки качества образовательных программ дополнительного профессионального обучения государственных служащих, размещенных в едином информационном ресурсе.

Создание специализированной единой системы диагностики профессиональных компетенций государственных служащих всех уровней власти необходимо для результативного внедрения предложений, касающихся непрерывного профессионального развития государственных служащих.

Функции по формированию и внедрению специализированной единой системы диагностики профессиональных компетенций, а также непрерывного профессионального развития служащих государственных органов возлагаются на ведущие учреждения высшего профессионального образования, предоставляющие профессиональную подготовку и переподготовку кадрового состава государственной службы и располагающие соответствующими научными и учебно-методическими ресурсами.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
2. Барциц И.Н. Подготовка кадров для государственного управления: от бакалавра до доктора // Государственная служба. - № 1 (93). – 2015. – С. 40-47.