УДК:331.108.4:35.08 DOI: 10.22394/2071–2367–2018–13–5–30–47

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Макарова Г. В.[1]

Целью статьи является определение и характеристика основных направлений организации непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Формирование высокопрофессионального корпуса гражданских служащих является важным условием обеспечения эффективного государственного управления.

Автором вносятся предложения по совершенствованию системы управления профессиональным развитием гражданских служащих, ее ориентации на непрерывное самообразование и саморазвитие, создание механизмов мотивации чиновников. Обосновывается целесообразность разработки и реализации качественной образовательной стратегии, программ профессионального развития персонала гражданской службы на региональном уровне и в органах государственной власти. Автором обозначено, что управление гражданской службой и управление карьерой должны предусматривать зависимость между уровнем его образования, постоянным непрерывным профессиональным развитием и должностным ростом.

Результаты исследования могут использоваться при разработке программ непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих.

Ключевые слова : система профессионального развития, государственные гражданские служащие, профессионализм, саморазвитие гражданских служащих, непрерывное профессиональное развитие.

Макарова Галина Владимировна– кандидат социологических наук, заместитель директора института экономики, истории и права, доцент кафедры экономики и управления Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского (Российская Федерация, г. Брянск), адрес:241036, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 14. e-mail: makarova.bgu@yandex.ru

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

MAKAROVA G. V. – Candidate of Sociological Sciences, Deputy Director of the Institute of Economics, History and Law, Associate Professor of the Department of Economics and Management of the Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky (Russian Federation, Bryansk), e-mail: makarova.bgu@yandex.ru

The purpose of the article is to identify and characterize the main directions of the organization of the continuous professional development of civil servants.The formation of a highly professional body of civil servants is an important condition for ensuring effective public administration. The author makes suggestions for improving the management system of professional development of civil servants, aimed at continuous self-education and self-development, the creation of a motivation system. The expediency of the development and implementation of a quality educational strategy, professional development programs of civil service personnel at the regional level and in government bodies is substantiated.

The author indicated that civil service management and career management should include relationship between the level of education, continuous professional development and job growth.

The research results can be used in the development of programs for the continuous professional development of civil servants.

Keywords: system of professional development, civil servants, professionalism, self-development of civil servants, continuous professional development.

Решение стратегических государственных задач, направленных на качественное повышение уровня жизни граждан нашей страны, возможно обеспечить при условии эффективного государственного управления и наличия корпуса высокопрофессиональных чиновников федерального, регионального и муниципального уровней. Для того, чтобы сделать серьезный рывок в развитии социально-экономической сферы, важно в первую очередь иметь человеческий капитал, высокопрофессиональные кадры, обладающие знаниями, компетенциями, мотивацией как в государственном, так и в частном секторе экономики, поэтому вопросы профессионального развития, дополнительного профессионального образования, обновления и получения новых знаний являются весьма актуальными.

Профессиональное развитие работников российских организаций непосредственно связано с дополнительным обучением. Данные социологического исследования, выполненного Институтом государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, в организации и проведении которого принимал участие автор, достаточно благоприятны. Даже в современных трудных экономических условиях организации не прекращают работу по дополнительной подготовке своих сотрудников – за последние 5 лет почти две трети респондентов (61,8%) прошли обучение в той или иной форме (подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку); 38,2% указали на то, что не получали дополнительное профессиональное образование. Это хороший показатель, который свидетельствует о заинтересованности руководства различных организаций в развитии своего кадрового потенциала[1].

В современной науке существует несколько концепций к дополнительному профессиональному образованию: компетентностный и деятельностный подходы к обучению, теории развивающего, проблемного, концентрированного, знаково–контекстного обучения.

Особого внимания заслуживают:

– концепция непрерывного профессионального образования личности как условие ее социализации и профессионализации (Н.Ш. Валеева, Г.В. Мухметзянова, А.М. Новиков, В.Г. Онушкин, Н.Н. Нечаев, Л.Г. Семушкин и др.;

– теория индивидуализации и личностно–ориентированного подхода к профессиональному образованию (В.И. Андреев, Г.З. Алибекова, Е.В. Бондаревская, Э.Н. Гусинский, Л.В. Загрекова, Э.Ф. Зеер, А.В. Рудковская, Т.Ю. Турчанинова, И.С. Якиманская и др).;

– теории профессионального проектирования (П.К. Анохин, Л.И. Гурье, В.Г. Иванов, А.А. Кирсанов, О.М. Коломиец, В.В. Кондратьев, Н.В. Кузьмина, В.В. Краевский, З.А. Решетова, В.В. Сериков, Э.Г. Юдин и др.)[2].

Серьезные вызовы сегодняшнего дня предъявляют высокие требования к корпусу государственных и муниципальных служащих, деятельность которых должна быть эффективной и результативной, чего невозможно достичь без постоянного повышения профессионального уровня.

Эта важная задача поставлена и закреплена нормативно. Указом Президента

[1]Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Изд-во «Проспект»,2017. – С.11.

[2] Лупоядова Л.Ю. Реализация образовательных технологий в условиях дополнительного профессионального образования вуза // Дополнительное профессиональное образование в системе подготовки конкурентоспособного специалиста на рынке труда: Сб-к научных трудов III Международной научно-практической конференции. Брянск: Издательство ГК «Десяточка». – 2013. – С.48 – 49.

Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 утверждены основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы, одним из которых является совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности[1].Распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 г. № 1919-р утверждена дорожная карта по реализации Указа Президента Российской Федерации[2]. Данным документом определены мероприятия, направленные на совершенствование системы профессионального развития, предусматривающие:

– изменение принципов организации дополнительного профессионального образования;

– отказ от обязательного проведения обучения гражданских служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в три года;

–совершенствование перечня оснований для направления гражданских служащих на обучение (в том числе впервые принятых на гражданскую службу и впервые назначенных на руководящие должности);

– усиление влияния профессионального развития гражданского служащего на его должностной рост;

– совершенствование механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих посредством формирования государственного заказа на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих, установления государственных заданий соответствующим организациям, а также посредством использования бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным государственным органам на руководство и управление в сфере установленных функций, в том числе на предоставление гражданским служащим образовательных сертификатов;

– внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, исходя из их потребности, обеспечивающих их мотивацию к непрерывному профессиональному развитию и повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности;

– расширение практики применения электронного обучения и дистанционных

[1] Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». – URL: http://www.consultant.ru

[2] Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 №403». – URL: http://www.consultant.ru

образовательных технологий при реализации мероприятий профессионального развития гражданских служащих;

– обеспечение своевременной актуализации дополнительных профессиональных программ.

Перед органами государственной власти поставлена задача обеспечения профессионального развития гражданских служащих, имеющего непрерывный характер и непрерывное образование, под которым понимают процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребности личности и общества; использование совокупности информационных источников (включая систему образования) для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в саморазвитии во всех сферах профессиональной и общественной деятельности[1].Реализация поставленных задач требует от субъекта управления принятия решений, направленных на формирование потребности государственных гражданских служащих в постоянном профессиональном развитии и обновлении знаний.

Понятие профессионального развития гражданских служащих многогранно, в нем выделяют:

1) профессионально-квалификационное развитие, связанное чаще всего с обучением и самообразованием гражданских служащих, приобретением ими новых знаний и профессионального опыта;

2) профессионально-должностное развитие, связанное со служебно-должностным продвижением, возможностью использования служащего в рамках конкретного государственного органа, так и (с учетом служебной ротации) в интересах всей системы государственного управления;

3) личностно-профессиональное развитие, понимаемое как динамический интерактивный процесс, связанный с изменением личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих новый уровень потребностей, готовности и возможности саморазвития и самореализации специалиста в процессе служебной деятельности[2].

Для того, чтобы быть конкурентоспособным, работать эффективно, отвечать на вызовы не только текущего времени, но и уметь прогнозировать происходящие в государстве и обществе процессы, гражданскому служащему необходимо

[1] Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М). – 2000 – С.325.

[2] Ковтков Д.И. Правовое регулирование профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография/Д.И. Ковтков – М.: Юстицинфом. – 2017. – С.29.

постоянно работать над повышением своего профессионального уровня, овладевать новыми знаниями и компетенциями, развивать личностные качества.

В этих условиях возникает вопрос о системе мотивации, которая будет побуждать чиновника постоянно совершенствоваться и работать над повышением своего профессионального уровня. Вместо обязательного, независимо от желания, повышения квалификации один раз в три года в соответствии с графиком, утвержденным руководителем, введена новая норма, согласно которой гражданский служащий должен получать новые знания постоянно, системно, осознанно и самостоятельно. Мы понимаем, что без глубоких личностных мотивов, только по приказу руководителя обеспечить непрерывное профессиональное развитие невозможно.

Далее, Д.И. Ковтков выделяет в качестве условий, способствующих профессиональному саморазвитию гражданского служащего, понимание теории и практики работы над своими качествами, методологическую готовность заниматься этим процессом постоянно; внутреннюю дисциплину; высокий уровень мотивации для карьерного роста, повышения квалификации, улучшения своих навыков и умений; способность к эффективному саморазвитию[1].

В качестве мотивов могут рассматриваться справедливое денежное вознаграждение, наделение полномочиями и ответственностью, пробуждение интереса к работе, возможность профессионального роста, формирование преданности, верности организации, духа сотрудничества и корпоративной культуры[2].

По данным социологического исследования, проведенного Институтом государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, в качестве побуждающих мотивов для прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации представители органов государственного и муниципального управления указали следующие: потребность в приобретении новых знаний, умений, навыков – 62,8% респондентов; потребность работать более эффективно, рационально, качественно – 43,8%; решение администрации, которое не обсуждается – 22,6%; возможность повышения в должности – 28,1%; возможность перехода на более высокооплачиваемую работу – 12,7%; возможность перехода на более интересную работу – 12,7%; возможность расширения кругозора, повышения культурного уровня –26,4;%; желание получить другую специальность – 8,9%, иное –0,7%[3].

---

[1] Там же. – С.173.

[2] Современный социоэкономический словарь. – М.:ИНФРА-М. – 2010. – С.288.

[3]Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Издательство «Проспект»,

Таким образом, респонденты считают, что государственные гражданские служащие стремятся повысить свой профессиональный уровень, чтобы овладеть новыми компетенциями и знаниями, эффективно исполнять свои должностные обязанности, строить свою карьеру.

На практике не всегда есть прямая зависимость между должностным продвижением гражданского служащего и повышением его профессионального уровня. В декабре 2017 года автором был проведен социологический опрос государственных гражданских служащих Брянской области по проблемам дополнительного профессионального образования. Всего было опрошено 155 человек. На вопрос «Способствует ли повышение квалификации гражданского служащего его служебному росту?» 35,5% респондентов ответили, что способствует, 37,4 % – частично способствует, 13,5% считают, что не способствует, остальные затруднились ответить на данный вопрос. Это говорит о том, что субъекту управления необходимо совершенствовать проводимую кадровую политику, иметь программу должностного роста каждого сотрудника, использовать кадровый резерв[1]. Учитывая тот факт, что на законодательном уровне закреплен профессиональный характер государственной гражданской службы, профессионализм и наличие личностных и деловых качеств должны быть главными критериями при продвижении гражданского служащего. Поддержание здорового общего духа и обеспечение высокой эффективности каждого работника требуют рациональной системы продвижения по службе. Повышение работника по службе всегда должно основываться на достигнутых им результатах, не вызывающих сомнения у его коллег. Система продвижения по службе должна гарантировать, что будут рассмотрены все без исключения достойные кандидатуры, а не только те, кто постоянно «вертится перед глазами у начальства»[2].

Системы управления государственной службой, управления карьерой гражданского служащего должны предусматривать зависимость между уровнем его образования, постоянным непрерывным профессиональным развитием и должностным ростом. На практике мы сталкиваемся с тем явлением, что чиновники, которые по уровню своей подготовки являются наиболее конкурентоспособными, не всегда могут претендовать на повышение по службе. По итогам социологического опроса, проведенного автором среди

2017. – С.195.

[1] Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих//Ars. Administrandi (Искусство управления). – 2017. – Том 9. – №4. – С.550 – 569.

[2]Друкер, Питер,Ф. Практика менеджмента.: Пер. с англ.: – М.: Издательский дом «Вильямс. – 2002. – С.159.

государственных гражданских служащих Брянской области, на который указывалось выше, среди причин, которые не способствуют должностному росту при повышении квалификации, были названы следующие: отсутствие вакантных должностей – 37,6%; субъективизм руководителя – 13,8%; отсутствие у самого гражданского служащего стремления к карьерному росту – 10,9%; недостаточный уровень деловых и личностных качеств служащего – 10,7%; отсутствие продуманной системы управления карьерой служащих организации – 11,3%; иные причины –15,7%. Одной из ведущих причин было названо отсутствие вакантных должностей, что имеет объективный характер. Необходимо признать, что на законодательном уровне не закреплен принцип пожизненного найма гражданских служащих. Однако, учитывая долговременный характер прохождения гражданской службы с 18 до 65 лет, лифты для должностного роста могут быть закрыты, в этой ситуации руководители органов государственной власти и кадровые службы должны разрабатывать комплекс иных мер, повышающих мотивацию гражданских служащих к профессиональному развитию. Когда мы обсуждаем проблему дополнительного профессионального образования гражданских служащих, то возникает вопрос о подходах к его содержанию, как, чему и кто будет обучать. Мы живем в XXI веке, веке стремительно развивающихся информационных технологий, в эпоху перехода к цифровой экономике, и понимаем, что для того, чтобы быть конкурентоспособным с частными структурами, органам государственной власти необходимо обеспечить непрерывное профессиональное развитие, имеющее опережающий характер. Модель обучения корпуса государственных служащих должна находиться в прямой зависимости от модели социально-экономического развития страны. Современные подходы к дополнительному профессиональному образованию гражданских служащих предполагают профессиональное саморазвитие гражданского служащего.

Профессиональное саморазвитие гражданского служащего можно определить как процесс самостоятельного, целенаправленного, мотивированного раскрытия заложенных в нем потенциальных возможностей и способностей, предусматривающих актуализацию всех процессов личности гражданского служащего и в связи с этим позволяющих ему наиболее продуктивно осуществлять возложенные на него различные профессиональные обязанности[1]. В каждом органе государственной власти необходимо разработать систему стимулирования профессионального саморазвития гражданского служащего. Мотивация деятельности занимает важное место в

[1] Магомедов К.О. Социология государственной службы.–М.: РАГС. – 2010. – С.176.

системе социального управления. В качестве стимулов не должны выступать только должностной рост либо материальное стимулирование, в первую очередь эта работа должна быть направлена на изменение сознания гражданского служащего, важно сформировать внутреннюю потребность к саморазвитию и самосовершенствованию. Необходимо признать, что части гражданских служащих присущи низкая инновационная культура, недостаточная познавательная активность, отсутствие потребности в постоянном обновлении профессиональных знаний и их эффективном использовании.

Обеспечение системы непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих возможно при условии разработки и реализации как на уровне региона, так и в каждом органе государственной власти программы профессионального развития персонала, составленной с учетом текущей потребности и перспектив развития организации, что позволит обеспечить комплексный подход к развитию кадрового потенциала государственной гражданской службы в целом. «Дорожная карта» по разработке и реализации программы предполагает несколько этапов:

– диагностика уровня профессиональной подготовки государственных гражданских служащих и уровня владения компетенциями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей;

– анализ полученных данных и определение потребности в обучении гражданских служащих;

– создание системы нормативно–правового регулирования процесса непрерывного профессионального развития гражданских служащих;

– разработка и внедрение системы мотивации сотрудников;

– разработка текущего и перспективного планов индивидуального профессионального развития для каждого гражданского служащего, исходя из потребностей органа государственной власти и уровня подготовки;

– организация непрерывного профессионального развития и обучения гражданских служащих на базе лучших образовательных площадок с применением инновационных образовательных технологий;

– мониторинг качества обучения и применения полученных знаний на практике;

– укрепление кадровых подразделений, занимающихся управлением персоналом и профессиональным развитием;

– финансовое обеспечение реализации программы.

По итогам обучения, например, в Брянской области внедрена практика анкетирования гражданских служащих, позволяющая узнать степень удовлетворенности гражданских служащих организацией учебного процесса, содержанием учебных программ, практико-ориентированность обучения, что

позволяет работать над совершенствованием учебного процесса и выбирать добросовестных поставщиков образовательных услуг.

Как показывает практика, слушатели заинтересованы в проведении практических занятий, дискуссий по решению стандартных проблемных ситуаций, ознакомлении с лучшими практиками.

Создание и реализация системы непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих предполагают разработку и принятие нормативных правовых актов на региональном и локальном уровнях, регулирующих организацию обучения, создание учебно-методической базы. Обеспечение эффективности дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих предполагает участие в образовательном процессе не только ученых, но и практиков, занимающихся управлением в системе государственной гражданской службы и государственным управлением в целом, а также участие в образовательном процессе гражданских служащих категории «руководители». Данное условие должно быть закреплено правовой нормой. На практике возникают ситуации, когда руководители довольно неохотно принимают участие в обучении гражданских служащих и не приветствуют участие своих коллег в образовательном процессе. Преподаватели вузов владеют современными подходами к проблемам государственного управления и прохождения государственной гражданской службы, вместе с тем руководители органов власти также должны быть представлены на образовательных площадках, что позволит в ходе проведения лекционных и практических занятий, семинаров и тренингов выстроить диалог, обсудить имеющиеся проблемные ситуации и определить пути их решения.

Внедрение и применение социальных технологий позволяет обеспечить эффективное управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих. Для того, чтобы управление профессиональным развитием гражданских служащих было успешным, необходимо как при входе в систему государственной гражданской службы, так и в процессе разработки и реализации программы профессионального развития персонала применять технологии социологической мониторинговой диагностики профессиональных и деловых качеств гражданских служащих, личностных интересов и мотивов, что, в свою очередь, требует соответствующей подготовки сотрудников кадровой службы. Обеспечение прорыва и опережающих темпов развития экономики требует эффективного государственного управления и формирования высоко-профессионального корпуса государственных гражданских служащих, обладающих набором нравственных качеств и необходимыми компетенциями. Самым надежным регулятором социальных процессов в воспроизводстве человеческого капитала в сфере государственного управления могут и должны выступать

социальные ресурсы и отношения, социальный механизм управления профессиональным образованием[1].

В новой современной системе профессионального развития гражданских служащих главенствующая роль принадлежит самообразованию, которое должно иметь опережающий характер и быть непрерывным. Принцип опережающего профессионального развития не является новым. Так, П. Друкер пишет о том, что подготовка сотрудников «должна быть сосредоточена в первую очередь на эффективности работы, а не на перспективах карьеры, и на завтрашних требованиях, а не на сегодняшних»[2].

Руководители органов государственной власти, кадровые службы должны обеспечить получение необходимых профессиональных знаний для различных групп и категорий должностей. Следует отметить, что современные гражданские служащие заинтересованы в получении новых знаний и применении их на практике для решения профессиональных задач. Результаты проведенного автором социологического опроса гражданских служащих Брянской области, о котором говорилось выше, показали, что востребованы знания в области информационных технологий, информационной безопасности и обеспечения безопасности персональных данных – указали 18,7% респондентов; в сфере финансов – 32,9%; в области экономики – 23,3%; вопросы управления имуществом – 12,9%; в области обеспечения доступа к информации о деятельности государственных органов и открытых данных – 7,7%; оказание услуг – 6,5%; организация закупок – 23,2%; в сфере управления проектной деятельностью – 15,5% .

Происходящие изменения в экономической и социальной структуре общества, направленные на рост экономики, преодоление кризисных явлений, в том числе создание цифровой экономики, требуют притока высокопрофессиональных руководителей, государственных гражданских служащих, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний, умеющих стратегически мыслить и готовых служить государству и гражданам. От того, насколько подготовленными будут специалисты в секторе государственного

[1]Человеческий потенциал государственной службы: на пути к эффективной стратегии управления : (опыт стран СНГ) : монография / [Огнева В. В. и др.]. – Москва: Наука и политика. – 2015. – С.68.; Макарова Г.В. Управление профессиональной мобильностью государственных служащих // Государственная служба. – 2008.– №2. – С.33–36; Пономаренко Б.Т. Влияние социальных факторов на эффективность государственной гражданской службы // Этносоциум и межнациональная культура. –2017. – № 4 (106). –С. 26–32; Савчук Д.А. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления//Дис… д-ра социол. наук. – URL:http://нэб.рф/library/the-russian-state-library (дата обращения: 03.07.2018).

[2] Друкер, Питер, Ф. Практика менеджмента.Пер. с англ.: – М.: Издательский дом «Вильямс. – 2002. – С.190.

управления, от качества их работы зависит и авторитет государства в глазах граждан. В связи с чем важная роль в обеспечении эффективного государственного управления как на федеральном, так и на региональном уровне отводится формированию высокопрофессионального резерва управленческих кадров, системе профессиональной подготовки кадров[1].

В утвержденном Минтрудом России Справочнике квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, званиям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих[2], определены базовые квалификационные требования и профессионально-функциональные. Базовые квалификационные требования предполагают наличие необходимых профессиональных и личностных качеств. Следовательно, система непрерывного профессионального развития должна способствовать выработке этических норм служебного поведения, нравственно-личностных качеств государственных гражданских служащих, осознанию обязанности служения государству и гражданам. В процессе прохождения государственной гражданской службы и профессионального развития субъект управления должен формировать мировоззрение гражданского служащего, потребность в добросовестном, честном и бескорыстном служении не вышестоящему руководителю, а государству и гражданам. Развитие гражданского общества изменяет модель взаимоотношений гражданина и чиновника: не гражданин для чиновника, а чиновник для гражданина, при этом деятельность гражданского служащего должна быть направлена на честное и самоотверженное служение стране и улучшение качества жизни граждан.

Особое место в системе непрерывного профессионального развития гражданских служащих должно занимать обучение граждан, впервые поступивших на государственную гражданскую службу, направленное на ознакомление с современными подходами к государственному управлению, ознакомление с порядком прохождения государственной гражданской службы, этикой служебного поведения, профилактикой коррупционных правонарушений. Среди критериев оценки эффективности и результативности профессиональной

[1] Макарова Г.В. Методы формирования и подготовки резерва управленческих кадров в регионе //Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 2. – С. 54.

[2] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, званиям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. – URL:https://rosmintrud.ru (дата обращения 14.03.2018).

служебной деятельности государственных гражданских служащих следует предусмотреть обладание такими качествами, как социальная ответственность, честность, доступность, умение выстраивать коммуникации с различными категориями граждан и предотвращать социальные конфликты, готовность прийти на помощь и находить правовые пути решения обращений граждан, что будет способствовать созданию приемлемого обществом нравственного портрета чиновника.

Формирование потребности государственных гражданских служащих в постоянном профессиональном развитии и обновлении знаний является задачей субъекта управления. В условиях стремительно меняющихся внешних и внутренних факторов социально-экономического развития возрастают требования к знаниям и умениям корпуса гражданских служащих, что требует непрерывной инициативы и самостоятельной работы каждого чиновника над повышением своего профессионального уровня.

В этих условиях субъекту управления необходимо направить свое воздействие на раскрытие внутреннего потенциала гражданских служащих, реализациютворческих способностей и саморазвитие. Различные социальные образования от семьи до человечества в целом обладают громаднейшим потенциалом саморазвития, а внешнее управление, не опирающееся на его факторы, чаще всего истощает и подавляет его жизненные силы. Вот почему нам надо найти такой способ сочетания управления и самоуправления, с помощью которого люди вышли бы на путь творческого саморазвития[1].

Обеспечение системы непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих предполагает активное использование инновационных технологий обучения. Будущее за дистанционными образовательными технологиями, их применение при реализации мероприятий профессионального развития гражданских служащих позволит оперативно обновлять имеющиеся и получать новые знания, использовать лучшие образовательные площадки, что находит поддержку на практике. В ходе социологического исследования[2] было выявлено отношение респондентов к дистанционной форме обучения (посредством видео, телекоммуникационных и компьютерных технологий, сети Интернет), и получены следующие ответы: 23,4% респондентов считают, что дистанционное обучение имеет большую перспективу, но в настоящее время его возможности используются недостаточно полно; 7,2% опрошенных полагают, что это одна из самых

[1] Горбов Н.М. Природоподобное управление: жизнедеятельностный подход, биоадекватные технологии: Коллективная монография/Н.М. Горбов. – Брянск: ООО «Новый проект». – 2017. – С.9.
[2]Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Изд-во «Проспект», 2017. – С.197.

действенных форм получения знаний; 40,% респондентов указали на большую перспективу применения данной формы для развития, вместе с тем дистанционное обучение действенно при условии сочетания с другими формами обучения, 27,6% оценили дистанционное обучение как малоэффективное, 1,5% придерживаются иного мнения. Следует отметить, что данная форма обучения недостаточно используется в образовательном процессе, направленном на обеспечение непрерывного профессионального развития гражданских служащих. Органам по управлению системой государственной службы совместно с образовательными организациями, представителями научного сообщества с экспертами предстоит разработать модули программ дистанционного обучения по актуальным темам государственного управления. Понимая, какую сложную иерархическую структуру имеет гражданская служба, насколько разнообразны реализуемые органами власти государственные полномочия в быстро меняющейся внешней и внутренней среде, мы должны говорить о мобильности профессионального образования гражданских служащих, о необходимости постоянно совершенствовать данный процесс, разрабатывать новые программы дополнительного профессионального образования. У слушателя должно быть право выбора обучающего курса в зависимости от результатов диагностики уровня профессионального развития и потребности органа государственной власти, а также удобного времени обучения.

Безусловно, требуют решения вопросы финансового обеспечения дополнительного профессионального образования, которое не может финансироваться по остаточному принципу, так как инвестиции в человеческий капитал являются самыми выгодными.

В настоящее время перед органами государственной власти стоит стратегическая задача обеспечения управления процессом непрерывного и мотивированного профессионального развития государственных гражданских служащих. Реализация комплекса мероприятий предполагает укрепление кадровых подразделений органов государственной власти регионов, так как существует диспропорция между количеством сотрудников кадровых служб и количеством задач, которые они призваны решать.

Оценивая работу кадровых служб и эффективное управление персоналом, 23,6% опрошенных представителей органов государственного и муниципального управления указали на то, что кадровая служба оказывает большое влияние на управление персоналом организации; 35,3% оценивают степень влияния как среднюю; 17,5% респондентов – как малую, 12,0% считают, что кадровая служба не оказывает влияния на управление персоналом; 11,6%

затруднились ответить на поставленный вопрос.[1]. Для обеспечения процесса непрерывного профессионального развития гражданских служащих сотрудники кадровых подразделений должны обладать методиками определения уровня профессионального развития и потенциала, на основании чего разрабатывать карту индивидуального профессионального развития каждого гражданского служащего, оценивать качество программ дополнительного профессионального образования, качество образовательных услуг, прогнозировать и планировать потребность в профессиональном развитии, проводить мониторинг и оценку качества образования. Все это потребует укрепления данных структур специалистами в области дополнительного профессионального образования и развития, а также финансовых средств, что непросто в условиях жесткой экономии бюджета.

Отказавшись от обязательного обучения гражданских служащих, органы государственной власти переходят на совершенствование механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию через систему госзаказа и госзадания, что будет способствовать эффективному использованию бюджетных средств. Однако при внедрении данного механизма следует думать в первую очередь о качестве образовательных услуг. При проведении торгов зачастую главным критерием для оценки предложений образовательных организаций является цена образовательных услуг, хотя не всегда дешево, значит, хорошо. На практике существуют недобросовестные исполнители услуг, готовые обучать чуть ли не на безвозмездной основе. В этих условиях возникает необходимость разработки стандартных критериев оценки предложений образовательных организаций, что позволит обеспечить как эффективность обучения, так и эффективность расходования бюджетных средств, качественное обучение не может стоить дешево, а инвестиции в развитие человеческого капитала бесценны. Однако, учитывая дотационность региональных и муниципальных бюджетов, иногда именно цена является самым главным критерием оценки предлагаемых образовательных услуг. От этой практики необходимо уходить, но решить эту проблему можно путем разработки универсальной методики оценки качества предлагаемых образовательных услуг, закрепленной нормативно.

Новацией является предоставление гражданским служащим образовательных сертификатов, своеобразной формы образовательных дотаций. С одной стороны, это позволит целенаправленно и в короткие сроки готовить необходимых специалистов для системы государственной службы. С

[1]Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Изд-во «Проспект», 2017. – С. 187.

другой стороны, необходимо нормативное регулирование практического применения этой формы обучения гражданских служащих. На наш взгляд, следует предусмотреть ответственность и обязанность гражданского служащего отработать в течение какого-то определенного периода времени в органе государственной власти после получения образования по сертификату либо возвратить потраченные средства в случае увольнения. Это позволит избежать ситуации, когда, получив профессиональное образование за счет государственных средств, сотрудник уволится с гражданской службы и уйдет с этим багажом знаний в частный сектор.

Современные подходы к непрерывному профессиональному развитию гражданских служащих предполагают подготовку и реализацию органами государственной власти качественной образовательной стратегии, требуют системной плановой работы, внедрения инновационных технологий обучения, что позволит сформировать конкурентоспособный корпус государственных гражданских служащих, защитить общество от непрофессионалов и обеспечить эффективное государственное управление.

Библиография / References:

1. Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // Ars. Administrandi (Искусство управления). – 2017. – Том 9. – №4. – С.550 – 569.

2. Горбов Н.М. Природоподобное управление: жизнедеятельностный подход, биоадекватные технологии: Коллективная монография. – Брянск: ООО «Новый проект», 2017. – 157с.

3. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 398с.

4. Ковтков Д.И. Правовое регулирование профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. – М.: Юстицинфом, 2017. – 208с.

5. Лупоядова Л.Ю. Реализация образовательных технологий в условиях дополнительного профессионального образования вуза // Дополнительное профессиональное образование в системе подготовки конкурентноспособного специалиста на рынке труда: Сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции. – Брянск: Издательство ГК «Десяточка», 2013. – С.48 – 49.

6. Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: Монография. – М.: Издательство «Проспект», 2017. – 284с.

7. Макарова Г.В. Управление профессиональной мобильностью государственных служащих // Государственная служба. – 2008. – № 2. – С. 33 – 36.

8. Пономаренко Б.Т. Влияние социальных факторов на эффективность государственной гражданской службы // Этносоциум и межнациональная культура. – 2017. – № 4 (106). – С. 26 – 32. – URL: https:// www.etnosocium.ru (дата обращения 03.07.2018).

9. Савчук Д.А. Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления: Дисс. … д-ра. социол. наук. – URL: http://нэб.рф/library/the-russian-state-library (дата обращения: 03.07.2018).

10.Современный социоэкономический словарь. – М.: ИНФРА–М., 2010. – 629 с.

11. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2000. – 488с.

12. Человеческий потенциал государственной службы: на пути к эффективной стратегии управления: (опыт стран СНГ): монография / Под редакцией Т.С. Болховитиной, В.В. Огневой. – М.: Наука и политика, 2015. – 500 с.

1. Borshchevskij, G.A., Kalmykov, N.N. (2017) Sovremennye prioritety professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih [Modern priorities of professional development of state civil servants] // Ars. Administrandi (Iskusstvo upravleniya) [Art of management]. –Tom 9. – № 4. – P.550 – 569. (In Russ.)

2. Gorbov, N.M. (2017) Prirodopodobnoye upravleniye: zhiznedeyatel'nostnyy podkhod, bioadekvatnyye tekhnologii [Nature control: life-activity approach, bio-adequate technologies]: Kollektivnaya monografiya. – Bryansk: OOO «Novyy proyekt». – 157 p. (In Russ.)

3. Druker, Piter F. (2002) Praktika menedzhmenta [Management practice]: Per. s angl. – M.: Izdatel'skij dom «Vil'yams». – 398 p. (In Russ.)

4. Kovtkov, D.I. (2017) Pravovoe regulirovanie professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federacii [Legal regulation of professional development of civil servants of the Russian Federation]: monografiya. – M.: Yusticinfom. – 208 p. (In Russ.)

5. Lupoyadova, L.Yu. (2013) Realizaciya obrazovatel'nyh tekhnologij v usloviyah dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya vuza [Realization of educational

technologies in conditions of additional vocational education of the university] // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v sisteme podgotovki konkurentnosposobnogo specialista na rynke truda [Additional vocational education in the system of training a competitive specialist in the labor market]: Sbornik nauchnyh trudov III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – Bryansk: Izdatel'stvo GK «Desyatochka». – P.48 – 49. (In Russ.)

6. Magomedov, K.O., Kononenko, T.A. (2017) Sovremennye rossijskie organizacii: sociologicheskij analiz problem kadrovoj politiki i upravleniya personalom [Modern Russian organizations: a sociological analysis of the problems of personnel policy and personnel management]: Monografiya. – M.: Izdatel'stvo «Prospekt». – 284 p. (In Russ.)

7. Makarova, G.V. (2008) Upravlenie professional'noj mobil'nost'yu gosudarstvennyh sluzhashchih [Management of professional mobility of civil servants] // Gosudarstvennaya sluzhba [Public Administration]. – № 2. – P. 33– 36. (In Russ.)

8. Ponomarenko, B.T. (2017) Vliyaniye sotsial'nykh faktorov na effektivnost' gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby [The influence of social factors on the effectiveness of the civil service] // Etnosotsium i mezhnatsional'naya kul'tura [Ethnosocium and interethnic culture]. – № 4 (106). – P. 26 – 32. – URL: https:// www.etnosocium.ru (data obrashcheniya 03.07.2018) (In Russ.)

9. Savchuk, D.A. Sotsial'nyye tekhnologii v stanovlenii kadrovogo potentsiala sistemy gosudarstvennogo upravleniya [Social technologies in the formation of the personnel potential of the public administration system]: Diss. … d-ra sotsiol. nauk. – URL:http://neb.rf/library/the-russian-state-library/ (data brashcheniya 03.07.2018). (In Russ.)

10. Sovremennyj socioehkonomicheskij slovar' [Modern socioeconomic dictionary]. – M.: INFRA–M, 2010. – 629 p. (In Russ.)

11. Sotsiologicheskiy entsiklopedicheskiy slovar'. Na russkom, angliyskom, nemetskom, frantsuzskom i cheshskom yazykakh [Sociological Encyclopedic Dictionary. In Russian, English, German, French and Czech]. Redaktor-koordinator – akademik RAN G.V. Osipov. – M.: Izdatel'stvo NORMA (Izdatel'skaya gruppa NORMA-INFRA-M), 2000. – 488 p. (In Russ.)

12.Chelovecheskiy potentsial gosudarstvennoy sluzhby: na puti k effektivnoy strategii upravleniya: (opyt stran SNG) [Human capacity for civil service: towards an effective management strategy (experience of the CIS countries)]: monografiya / Pod redaktsiyey T.S. Bolkhovitinoy, V.V. Ognevoy. – M.: Nauka i politika, 2015. – 500 p. (InRuss.)