СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА, ПОЛИТИКА И ДЕМОГРАФИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

УДК 378

С. Ю. Зеленцова

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы подготовки управленческих кадров нового типа для решения проблем разных уровней на государственной службе в условиях внедряемой в Российской Федерации современной реформы образования.

Ключевые слова: государственная служба, реформа образования, электронное и дистанционное обучение.

UDK 378

S. Yu. Zelentcova

EDUCATIONAL POLICY IN THE SPHERE OF PREPARATION OF ADMINISTRATIVE SHOTS FOR PUBLIC SERVICE

Summary: in article is considered questions of preparation of administrative shots of new type for the solution of problems of different levels in public service, in the conditions of the modern education reform introduced in the Russian Federation.

Keywords: public service, education reform, electronic and distance learning.

Введение

Современный институт государственно-го управления предполагает открытость, рост доверия граждан к органам государственной власти, толерантность в отношениях граждан и чиновников, улучшение качества и своевременность оказываемых гражданам публичных услуг. Рост авторитета и конкурентоспособности чиновников государственной службы, и, в целом, высокое качество функционирования института государственного управления могут быть обеспечены применением современных технологий в процессах организации эффективного менеджмента и взаимодействия органов государственной власти и управления со структурами гражданского общества. Соблюдение этих условий при формировании механизма государственного управления является гарантией создания эффективной государственной власти и, как следствие, сильного государства [1].

Подготовка управленческих кадров нового типа в современных условиях

Подготовка управленческих кадров нового типа для решения проблем раз-

ных уровней: системных, организационных, индивидуальных на государственной службе — глобальное явление. Внедряемая в Российской Федерации реформа образования позволяет уже на этапе поступления в вуз объективно оценить управленческий потенциал слушателя, гибко наполнить программу темами эффективной работы управленца, предоставить возможность краткосрочных стажировок и проведения семинаров по темам теории и практики государственного и муниципального управления как в России, так и за рубежом. Учебные программы большинства вузов насыщены актуальными для современных управленцев дисциплинами с эффективной подачей учебно-информационного материала, при этом требования к зачетам и экзаменам по каждому курсу, к публичной защите выпускных квалификационных работ и дипломных проектов весьма высоки.

Существующая, в ведущих российских вузах, линейка образовательных программ в сфере государственного управления, охватывает все уровни образования — от бакалавриата до программ дополнительного профессионального образования, содержит

как базовые образовательные программы, призванные обеспечивать повышение общего уровня образования и подготовки государственных служащих, так и продвинутые программы, выступающие опорными точками для развития новых актуальных компетенций, формирования управленцев нового формата, способных эффективно отвечать на новые вызовы государственного управления. Необходимым элементом образовательного процесса при этом становится система контроля и оценки качества образования, которая предполагает выработку определенных критериев и показателей для оценки образовательных программ. Образовательные программы в сфере государственного управления, отвечая новым требованиям к совершенствованию управления в России, формируют соответствующие компетенции за счет предметного наполнения образовательной программы и комплексного применения определенного перечня принципов организации образовательного процесса, среди которых можно особо выделить наличие весомых исследовательских компонентов, практико-ориентированность и интеграцию в образовательные программы механизмов профессионального отбора и воспитания [6]. Одним из значимых факторов повышения качества образования в сфере государственного и муниципального управления является принятие ведущими вузами Российской Федерации собственных академических образовательных стандартов, которые определяют повышенные требования к результатам освоения образовательных программ и разрабатываются в контексте непрерывной образовательной подготовки, что предполагает преемственность и развитие результатов освоения программ на разных образовательных уровнях (бакалавриат, магистратура, аспирантура, дополнительное профессиональное образование) [2].

Однако, несмотря на все вышеперечисленные возможности, предоставляемые современной образовательной средой, одна из колоссальных проблем Российской Федерации, была и остается, — значительная нехватка профессионально подготовленных государственных служащих на всех уровнях иерархии власти. Образовательные учреждения, в целом, могут обеспечить необходимый качественный и количественный

уровень профессионально подготовленных государственных служащих, однако еще недостаточно продуманна система стимулирования и контроля подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, занятых на государственной службе, существует искаженное представление о профессиональном долге государственного и муниципального служащего. Все это приводит к тому, что чиновники, в большинстве случаев, не заинтересованы в повышении собственной компетенции и, как следствие, перестают руководствоваться профессиональными и этическими принципами выбранной профессии, начинают руководствоваться корыстными идеалами, что приводит к ухудшению профессионального состава государственных служащих.

Повышение эффективности кадровой политики в сфере государственной службы, изменение представления о консервативности образовательной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования и профессионального развития государственных служащих, использование современных инновационных технологий в государственном управлении, все это позволит устранить многие негативные тенденции.

К вопросам кадровой политики еще раз системно подошли в 2016 году, когда был издан Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016—2018 годы».

В целях дальнейшего развития государственной гражданской службы Президент Российской Федерации постановил утвердить основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016—2018 годы:

а) совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) и повышение качества его формирования;

б) совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности;

в) повышение престижа гражданской службы;

г) совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы.

Данный Указ формирует новые требования к кадровой политике, адаптированной к современным социально-экономическим и интеграционным процессам и ориентированной на инновационное развитие государства. В этой связи важной тенденцией подготовки государственных служащих является создание эффективной системы дополнительного профессионального образования, ориентированной на обучение по образовательным программам, связанным с получением дополнительной квалификации и имеющим инновационный характер. Однако решение данной задачи требует пересмотра всей системы организации дополнительного профессионального образования как основы профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Вступивший в силу в 2013 году Федеральный закон «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года внес коррективы в структуру системы образования: дополнительное профессиональное образование стало видом, а не уровнем, как это было ранее [3]. Кроме того, исключена из видов дополнительного профессионального образования стажировка (п. 12, ст. 76). Это существенно ограничивает способы и снижает эффективность деятельности по профессиональному развитию служащих, так как развитие дополнительного профессионального образования государственных служащих должно проходить в контексте организации практико-ориентированного обучения.

Условия профессионального развития государственных служащих регламентированы в Федеральном законе № 79-ФЗ от 27 апреля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации», во всех программных документах определены направления модернизации действующей системы дополнительного профессионального образования. Несмотря на это, в его организации имеют место проблемы, существенно снижающие эффективность влияния на профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих. Так, принятие Федерального закона № 44-ФЗ от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок то-

варов, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» существенно усложнило взаимодействие государственных органов и образовательных учреждений [3]. Форма электронного аукциона в большинстве случаев усложняет участие вуза в конкурсе и откровенно неприемлема для образовательных услуг, кроме того, отсутствуют четкие требования к образовательным учреждениям, что приводит к участию в аукционах организаций, неспособных предоставить качественные образовательные услуги, но предлагающих более низкие цены.

Данная проблема может быть решена только путем заинтересованности государства в привлечении к работе в сфере дополнительного профессионального образования ведущих вузов страны и высококвалифицированных преподавателей, способных соединить теорию с практикой реальной деятельности. Ключевым условием повышения эффективности дополнительного профессионального образования является его организация на основе индивидуальных планов развития каждого государственного служащего. В плане организационно-методического обеспечения дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо разработать форму индивидуального плана и отчета; методических рекомендаций, включающих компетенции, индикаторы и виды деятельности, направленные на их формирование. Актуальные вопросы государственного управления должны изучаться как служащими, впервые назначенными на должности государственной службы, и служащими, зачисленными в кадровый резерв, так и управленцами с серьезным стажем, а итоговой работой по результатам обучения может стать разработка индивидуального плана профессионального развития служащего. Это придаст обучению прикладную направленность и повысит его результативность.

Для повышения эффективности дополнительного профессионального образования и его влияния на профессиональное развитие государственных служащих необходимо создать и развить на базе ведущих вузов страны Центры оценки и развития государственных служащих, функциями которых должны стать:

— участие в проведении оценочных процедур государственных служащих (аттестации, квалификационного экзамена, других видов деловой оценки);

— разработка и реализация индивидуальных планов развития государственных и муниципальных служащих, в том числе разработка и организация программ обучения;

— участие в формировании резервов кадров, организация отбора и сопровождение программ развития кадрового резерва и резерва управленческих кадров.

Центры могут выполнять работы по заказам органов государственного и муниципального управления и по индивидуальным заявкам госслужащих. Деятельность специалистов Центра также может осуществляться как на местах, так и дистанционно с использованием современных электронных средств. Представляется необходимым создание нормативной основы, чтобы заключения и консультации специалистов Центра по результатам оценочных и развивающих процедур носили не только рекомендательный, но и обязательный характер. Данный подход к планированию и организации дополнительного профессионального образования с целью усиления его влияния на профессиональное развитие государственных служащих позволит обеспечить комплексное решение проблем и вывести деятельность по профессиональному развитию чиновников на качественно новый уровень [4].

Еще одной сферой образовательной деятельности по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и дополнительному образованию государственных служащих, требующей серьезной проработки, является электронное обучение и дистанционное обучение. Потребность в широком внедрении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и их совершенствовании обусловлена тем, что традиционные формы обучения государственных служащих не способны в полной мере справиться с быстрым обновлением знаний и возрастающими запросами. Для реализации основных преимуществ электронного обучения в этой области необходимо разработать гибкие программы обучения, учитывающие цели, потребности и предпочтения, а также ин-

дивидуальные особенности государственных служащих. Более того, в системе электронного обучения можно максимально эффективно реализовывать профессиональное развитие каждого государственного служащего на основе индивидуальных планов по индивидуальным программам обучения.

Благодаря принятому закону об образовании в Российской Федерации может появиться сбалансированная система нормативно-правовых актов в данной области. Существенным препятствием в развитии дистанционного и электронного обучения и активного использования информационных технологий в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования государственных служащих является фрагментарное регулирование гражданским законодательством вопросов интеллектуальной собственности. В частности, не урегулирован вопрос исключительных авторских прав на объекты интеллектуальной собственности, создаваемые в интерактивном режиме распределенными авторскими коллективами; имеет место конфликт между практикой и существующей нормативно-правовой базой, а также ее значительное отставание. Положительным моментом, в частности, является то, что на федеральном уровне впервые закреплены понятия электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; описаны условия, при которых возможна реализация образовательных программ по всем формам обучения с применением исключительно электронного обучения.

Происходящая модернизация образовательной системы в сфере подготовки кадров для государственной службы и формирование новых образовательных технологий, в том числе с развитием международных интеграционных процессов, требований унификации образовательных процессов и гарантий качества предоставляемых образовательных услуг, является ответом на такие вызовы, как различные подходы к оценке качества образования; значительные финансовые и бюрократические сложности, связанные с мобильностью обучающихся и научно-педагогических кадров и т. д. [5].

Выводы

Институт государственной службы будет изменяться, а равно с ним будет меняться образовательная среда подготовки кадров для государственной службы. И крайне важно, чтобы эти трансформации осуществлялись не спонтанно, а целенаправленно в интересах человека, общества и государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Преображенский Б. Г. Система подготовки менеджеров для государственной службы: концепция развития / Б. Г. Преображенский // Современные проблемы науки и образования. — 2008. — № 5. — С. 108—111.
2. Барциц И. Подготовка кадров для государственного управления: от бакалавра до доктора / И. Барциц // Государственная служба : научно-политический журнал. — 2015. — № 1 (93). — С. 40—47.
3. Официальный портал «Консультант - плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4. Бушueva И. Профессиональное развитие государственных служащих / И. Бушueva, Н. Богдан // Государственная служба : научно-политический журнал. — 2016. — № 2 (100). — С. 81—84.

5. Кочерга С. Правовые аспекты модернизации Российского образования / С. Кочерга // Государственная служба : научно-политический журнал. — 2014. — № 2 (88). — С. 55—59.

6. Преображенский Б. Г. Государственное управление: развитие кадрового потенциала и трансформация функций : монография / Б. Г. Преображенский. — Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2015. — 140 с.

Сургутский государственный университет

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

Тел.: 8-967-880-75-35

УДК 332

Ю. В. Наролина

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: современное образование находится в процессе динамических изменений, вызываемых политическими и социально-экономическими реформами. Необходимо отметить, что дополнительное образование (ДО) является перспективным и стремительно развивающимся сегментом рынка образовательных услуг. Система ДО может быть рассмотрена как основополагающий механизм в процессе саморазвития, самоопределения и самореализации. Более того, в условиях индивидуализации системы образования роль дополнительного образования несомненно возрастает, в связи с чем возникает необходимость обеспечить учреждениям дополнительного образования новый значимый статус образовательной деятельности. Целесообразным является создание инновационной системы ДО — единого образовательного пространства с комплексом взаимодействующих образовательных объектов, осуществляющих стратегическое, тактическое и оперативное управление в целях создания и развития условий для самореализации и положительной социализации на условиях государственно-частного партнерства. Дополнительное образование должно быть особо организованным устойчивым коммуникационным процессом с целью формирования мотивации к познанию и творчеству, целенаправленного воспитания и обучения, расширения функциональности основных образовательных программ в интересах человека, общества, государства.

Ключевые слова: дополнительное образование, стратегические направления развития дополнительного образования, сетевое взаимодействие, инновационная система дополнительного образования.