

Новые технологии в профессиональном развитии государственных гражданских служащих

Научный руководитель – Агеева Екатерина Александровна

Мамацаева Мадина Магомедовна

Студент (бакалавр)

Северо-Кавказский институт - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет экономики и управления, Истории и теории государства и права, Пятигорск, Россия

E-mail: mmadina0306@mail.ru

Государственная и муниципальная службы представляет собой деятельность в сфере государственного и муниципального управления, которая должна осуществляться специалистами, обладающими комплексом навыков и профессиональных знаний. Важной задачей эффективного государственного и муниципального управления является не только привлечение на государственную службу новых качественных специалистов, но и повышение потенциала и уровня профессионализма команды государственных и муниципальных служащих, занимающих должности государственной гражданской службы.

Согласно Федеральному закону от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию. [5]

На современном этапе в сфере государственной гражданской службы наблюдается тенденция «засиживания» государственных служащих на рабочих местах, погружение в рутину монотонного документооборота. Это приводит к снижению активности и работоспособности, способности творческого мышления работников, теряется мотивация чиновников заниматься своим профессиональным развитием. Для решения данной проблемы нужно создать такую систему, при которой госслужащие могли бы получать новые знания, умения и навыки, а также обновлять имеющиеся постоянно, а не только раз в три года, как происходит обычно сегодня. Необходимо создать условия, которые будут стимулировать чиновников работать над собой, повышая квалификацию, получая новые знания и навыки, разработать новые инструменты повышения квалификации, помимо ДПО.

Дополнительное профессиональное образование гражданских служащих включает в себя программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и стажировки.

Что же касается иных мероприятий по профессиональному развитию. Указом Президента Российской Федерации от 21.02.2019 N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» был дополнен список мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих. Теперь профессиональное развитие государственных гражданских служащих, помимо ДПО, включает в себя:

- обучающие мероприятия (семинары, тренинги, мастер-классы, другие аналогичные мероприятия), направленные преимущественно на оперативное обновление имеющихся и(или) приобретение новых знаний и умений;
- мероприятия по обмену опытом (конференции, круглые столы, служебные стажировки, другие аналогичные мероприятия), направленные преимущественно на изучение передового опыта и технологий управления;

- адаптационные мероприятия, включая наставничество, направленные на получение практических знаний и умений, необходимых гражданскому служащему для адаптации к условиям прохождения государственной гражданской службы, учитывающим специфику деятельности соответствующего государственного органа, в максимально короткий срок.

На сегодняшний день, постепенно приходит понимание необходимости таких инструментов повышения качества государственной гражданской службы, необходимости важности непрерывного образования в государственном секторе. [4]

Большое внимание разработке и проведению образовательных программ для государственных и муниципальных служащих уделяет Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Линейка программ РАНХиГС, ориентированных на госслужащих, включает в себя, помимо высшего образования и широкого спектра возможностей профподготовки и повышения квалификации, многочисленные семинары и тренинги для госслужащих по развитию управленческих компетенций руководителей, лидерских качеств и коммуникативных навыков госслужащих по профессиональным вопросам.

Деятельность Центра «Высшая школа государственного управления», созданного на базе РАНХиГС, в 2018 учебном году заключалась в подготовке конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров для государственного, муниципального, общественного и частного секторов в целях решения задачи инновационного и устойчивого развития регионов.

Так, в Северо-Кавказском институте-филиале РАНХиГС общее количество обученных за отчетный период составило 2061 человек, из них 1746 человек обучены по программам: «Президентская программа «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры.» (категории А и Б), «Функции подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по противодействию коррупции и иных правонарушений», «Содержание и методика преподавания курса финансовой грамотности различным категориям обучающихся», «Управленческое мастерство: развитие региональных команд», «Сервисное проектирование». [2]

Система тренингов и семинаров направлена на развитие ключевых управленческих компетенций и навыков личной эффективности и строится по следующим принципам:

1. Тренинги классифицируются "сверху вниз (например: тренинги по развитию компетенций ТОП-менеджеров, тренинги по развитию управленческих компетенций для руководителей среднего звена и т.д.)

2. Дифференциация и адресность обучения: отдельные программы для ТОП-руководителей, руководителей среднего звена (2 категории программ: 1-й уровень и 2-й уровень)

3. Тренинговая линейка программ многообразна и охватывает все компетенции и потребности в обучении разных категории госслужащих.

4. Актуальность и новизна программ :

5. Практическая направленность : обучение в формате тренингов, которые требуют активного вовлечения всех участников и дают возможность каждому отработать на практике сложные рабочие ситуации, с которыми участники могут столкнуться в реальной жизни. В каждом тренинге 70% времени отводится практике и лишь 30% - теории. [1]

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости повсеместного введения системы тренингов и семинаров, ведь работа, связанная с интеллектуальной деятельностью требует постоянного обучения и образования сотрудников. В случае с госслужащими это требование закреплено законодательно. И если ранее обязательными были только курсы повышения квалификации, то сейчас этот спектр значительно расширен и включает в себя разнообразные формы профессионального развития госслужащего. Ключевое требование - передача актуальных знаний и отработка компетенций, отвечающих вызовам времени,

и подготовка высокопрофессиональных, ответственных и динамичных руководителей и исполнителей в сфере государственного и муниципального управления.

Источники и литература

- 1) Живодрова С. А. , Мгдсян О. Н. Содержание и виды мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих // ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет». 2018. С. 18-20
- 2) Отчет О работе центра «ВШГУ» за 2018 год // Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. 2018.
- 3) Саралинова Д.С. Развитие инструментов управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих // Чеченский Государственный Университет. 2017. С. 569-573
- 4) Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации" (вместе с "Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации")
- 5) Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)