

Международный опыт повышения квалификации государственных служащих



Синягина Н.Ю.
Доктор психологических наук, профессор,
Заведующий научно- исследовательским
сектором научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и оценка
руководителей

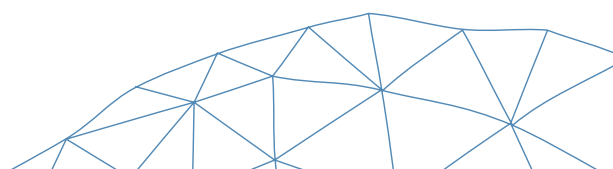
e-mail: nsinyagina@yandex.ru

Аннотация

В статье приводятся данные исследования, показывающие необходимость оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров государственной гражданской службы с учётом запроса ее участников. Обобщается международный опыт повышения квалификации государственных служащих в Европе и США.

Ключевые слова

• государственные служащие • руководители • личностно-ориентированный подход • личностно-профессиональное развитие • повышение квалификации • задачи системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих •



Необходимость постоянной подготовки и переподготовки кадров государственной службы установлена Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст.62) в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

С целью оптимизации системы профессионального обучения государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления в названный закон постановлением Правительства РФ от 27 сентября 2016 года (№ 674) внесены уточнения и изменения. Они касаются вопросов активного вовлечения молодых служащих в систему повышения квалификации, избегания бюрократизации учебного процесса и содействия построению карьерной модели государственной службы.

При этом современные государственные служащие и руководители государственных учреждений по разным причинам слабо мотивированы на собственное личностно-профессиональное развитие: на желание обновить знания указало только 8% опрошенных. Более 55% руководителей не вполне довольны организацией повышения квалификации, 28,6% считают ее неиндивидуализированной, 43,6% отметили, что преподаватели применяют известные им материалы, а почти 16% жалеют о потерянном на этом процессе времени. «Развитие собственной личности» как ценность в опросе оказалась на 5 месте, а «образование» в разделе «другое». Значительное число опрошенных (более 60%) отметили наличие «понимания в необходимости постоянного обновления полученных знаний, изучения новых управленческих технологий». Это актуализирует необходимость оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров государственной гражданской службы с учетом запроса ее участников.

Курс на развитие личностно-ориентированного подхода в управлении, реализуемый в ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, предполагает изменение системы повышения квалификации и переподготовки за счет ее гуманизации, нацеленности на индивидуализацию, максимального учета запросов обучающихся. В конечном итоге личностно ориентированное управление, как процесс целенаправленного взаимодействия субъектов, призвано обеспечить повышение эффективности управленческой деятельности через ее ориентированность на человека путем создания условий для личностного роста, профессионального развития, возможностей приложения собственных знаний и умений, использовании творческого потенциала для развития человечества [4].

Важное значение в этом направлении имеет анализ существующего международного опыта, который и был проведен в рамках разработки технологии мониторинга личностно-профессионального развития государственных гражданских служащих в процессе переподготовки и повышения квалификации в целях подготовки предложений по оптимизации системы профессионального обучения.

Как показал анализ, во многих странах как и в России, для повышения уровня личностно-профессионального развития государственному служащему рекомендованы различные курсы переподготовки, повышения квалификации, стажировки, участие в семинарах и практикумах и др.

Особо выделяются европейская и американская системы повышения квалификации кадров государственной службы.

В Европе популярны два основных подхода - англосаксонский, широко применяемый в Великобритании, Германии, Швеции, Норвегии, Дании, Нидерландах, и французский. Особенностью первого подхода - англосаксонского - является преобладание в системе подготовки руководителей высшего уровня правовых знаний, хотя не менее важное значение имеют и экономические знания. В плане развития личности приоритетна ориентация на формирование таких качеств личности как умение самостоятельно принимать решения, управлять изменениями, проявлять лидерские качества, склонность к инновациям и творческому решению поставленных задач. Приоритеты отдаются междисциплинарному подходу к образованию чиновников, ориентации их на развитие системного мышления, коммуникабельности, умения работать в команде, самостоятельности и инициативности, для чего разрабатываются критерии оценки компетентности специалистов, методы определения мотивации, замера уровня знаний и эффективных методов работы. Большое внимание при подготовке кадров для государственной службы уделяется практической части. Все программы предусматривают стажировки в органах государственной службы, которые длятся несколько месяцев. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируются с учетом специфики функций и занимаемой должности. Таким

образом, в англосаксонском подходе можно выделить направления, которые могли бы быть полезными для российской практики: существование четких критериев оценки компетентности госслужащих, ориентированных на повышение их мотивации к личностно-профессиональному развитию и вариативность учебных программ, позволяющая оперативно откликаться на цели и задачи динамичной политической и социально-экономической ситуацией. Важным элементом успеха этого подхода является ориентация на непрерывность обучения чиновников.

Особенность второго - французского подхода состоит в комплексном подходе к процессу обучения: базовыми выступают экономические знания, большое внимание уделяется вопросам государственного управления, политическим и административным наукам. Подготовка государственных служащих для органов государственного управления состоит из профессиональной начальной подготовки госслужащих и повышения квалификации, которое организуется на протяжении всей их карьеры.

В американском подходе имеется тенденция экономического образования государственных служащих на базе математических знаний и обязательная оценка результативности их качества работы. При этом в американском подходе учитывают как возрастные, так и национальные особенности обучающихся. Так, организаторы исходят из того, что представители китайской национальности учат все, ориентированы на активные методы обучения, способны обучению уделять много времени, но их активность к познанию и учению высока в детские и юношеские годы и практически отсутствует в зрелые и пожилые годы. Сами американцы изучают то, что интересно, больше ориентированы на индивидуальные методы познания, их активность значительно вырастает с возрастом и практически не ослабевает в течение жизни [6].

Проведенный анализ международного опыта организации повышения квалификации государственных гражданских служащих показал, что эффективность подготовки зависит от обязательности и непрерывности процесса обучения, постоянного обновления и расширения уровня профессиональных знаний и умений и оценки результативности деятельности и позволил отметить постоянное совершенствование этой системы, ее оперативную оптимизацию с учетом запроса обучающихся.

Основными задачами системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих являются:

- обеспечение непрерывности обучения;
- организация межведомственного сотрудничества при планировании и внедрении обучающих программ;
- индивидуализация обучения, нацеленность на запрос обучающегося;
- обеспечение оптимума информации;
- развитие навыков управленческой компетентности (умение отказываться от рискованных предложений, умение взаимодействовать с другими людьми, умение выражать чувства и управлять ими, умение строить позитивные отношения, навыки критического мышления, принятия решений, осознания негативных влияний и давления со стороны других и сопротивления им, навык постановки целей и др.);
- организация «обучения на рабочем месте», в практике;
- учет языковых и культурных различий обучающихся и др.

Приведенные в статье данные изучения проблемы и некоторый международный опыт организации повышения квалификации и переподготовки государственных гражданских служащих направлены на совершенствование системы повышения квалификации, его оперативную оптимизацию с учетом запроса обучающихся, индивидуализацию учебного процесса для руководителей разного уровня.

Список использованной литературы:

1. Постановление правительства Российской Федерации от 27 сентября 2016 года (№ 674)/- <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2016/10/5/151277.htm>

2. Зазыкин В. Г. Смирнов Е.А., Сиягин Ю.В. Оценка персонала современной организации. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство Иваново», 2014.
3. Сиягин Ю.В. Проблемы личностно-профессиональной диагностики и оценки управленческих кадров в процессе обучения// Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития России: сборник статей международной научно-практической конференции МИГСУ РАНХиГС. - 2014. - С. 289-293.
4. Сиягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем.- Образование личности.-№4.-2016.-С.35-40.
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 25.12.2008), (ст. 61 - 63).
6. Plucker J. Why Ins't Gifted Education More Important Removing Barriers to Talent Development Across Cultures.- Shanghai Education Forum.- 2009.
7. Silbereisen R.K., Best H. and Haase C.M. Editorial: Agency and human development in times of social change // International Journal of Psychology, 2007. 42:2, 73–76.

International experience of advanced training of public servants

Sinyagina N.Y.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

Email: nsinyagina@yandex.ru

Abstract

The article presents the data of the research showing the necessity of optimization of the system of professional development and retraining of civil service personnel taking into account the request of its participants. The international experience of advanced training of civil servants in Europe and the USA is summarized.

Key words

•civil servants • managers • personality-based approach • personal and professional development • professional development • tasks of the system of professional development and retraining of civil servants •

References

1. Resolution of the Government of the Russian Federation of 27 September 2016 (No. 674)/- <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2016/10/5/151277.htm>
2. Zazykin B. G. Smirnov E.A., Sinyagin Y.V. Staff assessment of modern organization. - Ivanovo: Ivanovo branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration; OAO Ivanovo Publishing House, 2014.
3. Sinyagin Y.V. Problems of personal and professional diagnostics and assessment of managerial personnel in the process of training // Efficient state and municipal management as a factor of socio-economic development of Russia: a collection of articles of the international scientific-practical conference of the Russian Academy of National Economy and Public Administration. - 2014. - p. 289-293.
4. Sinyagin Y.V. Personally-oriented approach to management: the trend put forward by time.- Personal education.-№4.-2016.- p.35-40.
5. Federal Law No. 79-FZ of July 27, 2004 «On the State Civil Service of the Russian Federation». (as of 25.12.2008), (arts. 61-63).
6. Plucker J. Why Ins't Gifted Education More Important Removing Barriers to Talent Development Across Cultures.- Shanghai Education Forum.- 2009.
7. Silbereisen R.K., Best H. and Haase C.M. Editorial: Agency and human development in times of social change // International Journal of Psychology, 2007. 42:2, 73–76.

