

Раздел 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 354

К. Р. Галиаскарова, В. О. Жданов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В статье рассматриваются направления профессионально-личностного развития муниципальных служащих. В условиях реформирования местного самоуправления формирование профессионального подготовленного кадрового состава муниципальной службы становится одним из важных условий повышения доверия населения к местной власти. Формирование профессионально-личностного потенциала муниципальных служащих, их способность находить творческое управленческое решение в строгих рамках нормативной деятельности для осуществления эффективного управления становится одним из решающих условий повышения доверия населения к власти.

Ключевые слова: реформа местного самоуправления, муниципальная служба, служащие, профессионализм, развитие, компетенция, обучение, профессиональное развитие персонала.

В современном российском государстве важным остается вопрос повышения уровня развития общества и, как следствие, жизнеспособности страны, создание условий для эффективного развития экономики и гражданского общества.

Данная проблема напрямую связана с таким важнейшим социальным институтом, как муниципальная служба, такой ее кадровой составляющей, как муниципальные служащие. Формирование профессионально-личностного потенциала муниципальных служащих, их способность находить творческое управленческое решение в строгих рамках нормативной деятельности для осуществления эффективного управления становится одним из решающих условий повышения доверия населения к власти.

Муниципальная служба является новым видом службы в РФ, так как местное самоуправление как форма публичной власти претерпевает процесс становления и развития, и определяется в российском законодательстве как профессиональная деятельность по обеспечению полномочий муниципальных органов.

Задача местного самоуправления заключается в решении вопросов местного значения, т. е. тех, которые непосредственно связаны с жизнеобеспечением населения конкретного муниципального образования. Местное самоуправление представляет собой уровень публичной власти, наиболее приближенный к населению, именно на этом уровне наиболее заметны проблемы, возникающие при реализации полномочий органами местного самоуправления.

Современная система управления муниципальным образованием законодательно регламентирована и представляет сложноорганизованную, иерархически соподчиненную структуру, которая включает органы местного самоуправления и местное население, объединенное соответствующими связями и управленческими отношениями. Динамично меняющаяся социально-экономическая ситуация, условия политической нестабильности актуализируют вопросы эффективного управления муниципальным образованием. Одним из критериев эффективного управления выступает уровень профессионального развития муниципальных служащих, который включает знания, умения и навыки, опыт работы, а также способность и готовность к саморазвитию, самообразованию, особенно в вопросах правовой культуры, инновационной и проектной деятельности, стратегического планирования и принятия управленческих решений в условиях неопределенности. Это соответствует положениям № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», который

устанавливает не только право муниципального служащего на повышение квалификации, но и его обязанность поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей [2].

Сложившаяся система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации законодательно регламентирована [4]. представляет собой организационно-программный комплекс, включающий набор взаимосвязанных субъектов, объектов и процедур, обеспечивающий выполнение госзаказа, достижение масштабов и качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления [2, с. 41]. В системе профессиональной подготовки муниципальных служащих основным инструментом является дополнительное профессиональное образование, которое включает профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Система дополнительного образования муниципальных служащих призвана обеспечить необходимый образовательный эффект - приобретение новых теоретических и практических знаний в условиях усложнения общественных отношений и продемонстрировать практические навыки в поисках решений значимых проблем муниципального управления. Реализация данной цели в современных условиях осложнена в силу объективных причин. Содержательный аспект программ дополнительного образования носит преимущественно теоретико-информативный характер, создавая отрыв получаемых теоретических знаний от практических навыков и умений [3, с. 296]. В функциональной части сохраняются трудности в реализации принципа непрерывности содержания образования, отражающем динамичные изменения социальной реальности, внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий [4, с. 41]. А также отсутствует зависимость карьерного роста, улучшения условий оплаты труда от результатов обучения и т. д. Отдельно следует выделить систему расчета потребности в обучении кадров муниципальной службы, осуществляемую ежегодно исходя из средств бюджета субъекта РФ или муниципального образования.

Институт муниципальной службы играет огромную роль в жизни общества. От того, насколько организована его работа, зависит эффективность муниципального управления. Высокий уровень профессионализма муниципальных служащих, может обеспечить эффективное осуществление муниципальной политики в современных условиях. Кадры муниципальной службы должны быть готовыми и способными адекватно и оперативно реагировать на изменение условий её функционирования, к принятию необходимых решений. Организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков необходимы для успешного выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления населением и государством [2, с. 119].

Особая роль в решении данной задачи должна принадлежать системе обучения муниципальных служащих. За последние годы отмечается как повышение профессионального уровня кадров, так и возросший интерес к обучению.

Профессиональное развитие обеспечивается непрерывным повышением квалификации, что является должностной обязанностью муниципальных служащих и одним из условий как конкурсного отбора в резерв на иные должности, так и установления оплаты труда.

Управление профессиональным развитием предполагает планирование и контроль выполнения планов. План индивидуального развития представляет собой перечень мер по обучению и должностному продвижению работника. План разрабатывается кадровой службой и включает в себя следующие разделы: определенные задачи и мероприятия по их решению, сроки исполнения, формы отчетности [1, с. 6].

Квалификационные требования, предъявляемые к муниципальным служащим в части их профессионального образования (установленные федеральным законом «Об основах муниципальной службы»), предполагают наличие соответствующего группе должностей уровня профессионального образования.

Реализация принципа профессионализма и компетентности на муниципальной службе обеспечивается системой профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Профессиональное развитие представляет собой трудовую область жизнедеятельность работника в виде сложного нелинейного многоуровневого процесса развития профессиональных компетенций.

По мнению Е. И. Головаха и И. С. Кона под профессиональным развитием следует понимать «стратегию высвобождения внутренних резервов и потенциалов развития личности, при которой человек творчески разрешает профессиональные проблемы и трудности в соответствии со своими ценностными ориентациями» [3, с. 3].

Социально - экономические и политические изменения в жизни как России, так и современного мира в целом актуализируют потребность в совершенствовании государственного и муниципального управления, что требует и соответствующих преобразований в сфере профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Повышение эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих во многом зависит как от правильного определения цели и направления дополнительного профессионального образования, выбора его вида, формы и продолжительности, так и от критериев оценки ожидаемой результативности профессионального развития государственного и муниципального служащего. Все это требует разработки методических рекомендаций по формированию и применению индивидуальных планов профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Органы государственной власти и местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

На основании пункта 7 части 1 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий имеет право на получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. На практике это означает, что муниципальное образование вне зависимости от размера и статуса, должно решать вопросы, касающиеся профессионального развития своих служащих. В муниципальном правовом акте обязательно должны быть решены и урегулированы следующие вопросы и проблемы: периодичность обучения служащих; форма получения дополнительного профессионального образования; формирование стандартов в отношении профессиональных навыков и знаний муниципальных служащих; решение вопросов финансирования дополнительного профессионального образования служащих и многое другое.

Результатом решения всех этих вопросов должна стать реализация права муниципального служащего на получение профессионального образования, в том числе дополнительного. Депутаты, формирующие бюджет муниципального образования на финансовый год, обязаны заложить в него соответствующие расходы на оплату дополнительного профессионального образования для муниципальных служащих. При этом необходимо составление тщательно проверенного и сбалансированного плана на несколько лет, в соответствии с которым будет проводиться обучение муниципальных служащих.

Вместе с тем федеральный закон о муниципальной службе указывает на то, что муниципальный служащий имеет не только право получать за счет бюджета дополнительное профессиональное образование, но, и обязан поддерживать на должном уровне свои профессиональные качества, квалификацию, необходимую для занимаемой должности. Об этом прямо говорится в пункте 5 части 1 статьи 12 указанного выше закона. Если исходить из смысла закона, то муниципальное образование обязано предоставлять возможность своим служащим получать профессиональное образование, повышать квалификацию до необходимого уровня. Но и со служащего не снимается обязанность повышать квалификацию самостоятельно, уделять время изучению новых форм, методов и технологий

муниципального управления, необходимых для выполнения своих обязанностей на должном профессиональном уровне.

Исходя из всего вышесказанного, можно и нужно понимать, и принимать дополнительное профессиональное обучение, как обязательную часть профессионального развития современного муниципального служащего. Во главу угла кадровой политики ставится постоянное и непрерывное повышение профессиональных качеств кадрового состава муниципальной службы. Обязательное повышение профессиональной компетентности на данном этапе является не менее, а во многом и более важной задачей, чем развитие и формирование профессиональных качеств служащего. Формирование, обучение, поддержание профессионального уровня муниципальных служащих на данный момент является одной из важнейших задач, стоящих перед кадровой политикой муниципалитета. Необходимо формировать новый методологический подход к формированию и оценке профессионального развития муниципальных служащих. Действенный результат, который должен быть достигнут при решении данной задачи - качественные и ощутимые изменения в кадровом составе органов местного самоуправления.

Библиографический список

1. Кудин А. С. О правовых аспектах профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих / А. С. Кудин, А. А. Зотова // Вестник ПНИПУ. Культура. История. Философия. Право. 2017. № 1. С. 119-123.

2. О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ. Доступ из справ. -правовой системы «Консультант. Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/.

3. Бояринова И. В. Диагностика профессиональных компетенций муниципальных служащих / И. В. Бояринова, М. С. Начкебия, Ж. А. Шаповал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 4. С. 32-36 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/diagnostikaprofessionalnyhkompetentsiyunitsipalnyh-sluzhaschih>.

4. Викулина М. П. Развитие профессионально-личностного потенциала государственных служащих в современной России : материалы межвуз. науч. -практ. конф. «Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие» / М. П. Викулина, Е. Г. Колпакова, Н. Н. Назаренко. Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. С. 228-235.

5. Гурченко Н. Н. Неравенство как социальный феномен в сфере муниципальной службы : материалы V Всероссийского социол. конгресса «Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость» Российское общество социологов. 2016. (г. Екатеринбург, октябрь 2016 г.) / Н. Н. Гурченко. Москва: Изд-во «Российское общество социологов», 2016. С. 6428–6438 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=28369160>.

K. Galiaskarova, V. Zhdanov

IMPROVING THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract

The article deals with the directions of professional and personal development of municipal employees. In the context of local government reform, the formation of a professional trained personnel of the municipal service becomes one of the important conditions for increasing public confidence in the local government. The formation of professional and personal potential of municipal employees, their ability to find creative management solutions within the strict framework of regulatory activities for effective management becomes one of the decisive conditions for increasing public confidence in the government.

Keywords: local government reform, municipal service, professionalism, development, competence, training, professional development of personnel.

УДК 354

Д. С. Кононова

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОГО ПОДХОДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: КАКИЕ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ НЕОБХОДИМЫ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ В РАМКАХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ?

Аннотация

Одной из характеристик состояния современного государственного управления в Российской Федерации является переход к цифровой модели развития. Данный факт подтверждается тем, что цифровая тематика является одной из важнейших целей стратегического развития, заложена в нормативные правовые акты, а также активно финансируется органами государственной власти Российской Федерации. Переход России на цифровую экономику в соответствии с Федеральной программой обуславливает необходимость трансформации профессиональных качеств и квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Развитие единого информационного пространства государственной гражданской службы и повсеместное внедрение технологий электронного правительства предъявляет повышенные требования к компетенциям чиновников в сфере информационно-коммуникационных технологий. Знания и человеческий потенциал является частью процесса структурных изменений в современной модели управления государственной службой. Именно поэтому необходимы новые подходы к подбору кадрового состава на государственной службе, ведь современный государственный гражданский служащий должен обладать знаниями в профессиональной и информационно-коммуникационной сфере, уметь мыслить глобально, быть готовым к постоянным инновационным вызовам, а также владеть цифровыми компетенциями. Все вышесказанное обуславливает актуальность темы исследования, а именно необходимость изучения компетентного подхода в рамках современных тенденций цифровизации государственного управления. Компетентный подход стал основой формирования информационной поддержки управления кадрами государственной службы практически во всех странах. Прямая зависимость качества труда от мотивации и подготовленности каждого работника заставляет вырабатывать новые подходы к оценке и планированию роста уровня компетенции персонала. Чтобы своевременно планировать и создавать условия для развития персонала, организации необходимо оценивать состояние его потенциала в настоящий момент, и тогда можно быть уверенным, что кадры справятся в будущем с решением новых производственных задач. В данной статье проанализировано понятие «компетенции». Также приведены результаты применения метода социологического опроса и анализа документов, которые позволяют раскрыть существующие проблемы перехода к цифровой модели. Даны рекомендации по усовершенствованию должностных регламентов государственных гражданских служащих в рамках расширения информационно-коммуникационных компетенций.

Ключевые слова: компетенции, компетентный подход, цифровизация, информационно-коммуникационные компетенции, знания и навыки, государственная гражданская служба.

Одной из характеристик состояния современного государственного управления в Российской Федерации является переход к цифровой модели развития. Данный факт подтверждается тем, что цифровая тематика является одной из важнейших целей стратегического развития, заложена в нормативные правовые акты, а также активно финансируется органами государственной власти Российской Федерации.

Вместе с тем особенное внимание стоит уделить, подготовке государственных служащих в рамках создания новой цифровой парадигмы. Реализация современной модели государственного управления невозможна без повышения эффективности системы