

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ЧИНОВНИКОВ СЗФО - СИСТЕМНУЮ ПОДГОТОВКУ

### PROFESSIONAL UPGROWTH OF THE OFFICIALS OF THE NORTH-WEST FEDERAL DISTRICT WILL HAVE THE SYSTEM TRAINING

*A. Vasetskiy*

#### Annotation

The problems of growth and perfection of civil servants' professionalism that should meet modern requirements are considered in the article. The data of polls of officials of different level concerning characteristics of the content of administrative work is given.

**Keywords:** Civil service, professionalism, retraining, improvement of professional skill, North-West Federal district.

**Васецкий Андрей Анатольевич**

*Д.п.н., профессор,*

*Зам. директора Северо-Западного института РАНХиГС при Президенте РФ (г. Санкт-Петербург), зав. кафедрой местного самоуправления и территориального развития*

#### Аннотация

В статье рассматриваются проблемы роста и совершенствования профессионализма государственных служащих, отвечающего современным требованиям. Приведены данные опросов чиновников разного уровня относительно характеристик содержания управленческого труда.

#### Ключевые слова:

Государственная служба, профессионализм, переподготовка, повышение квалификации, Северо-Западный федеральный округ.

Формирующееся в нашей стране гражданское общество неуклонно требует повышения эффективности действий органов государственной власти, что, в свою очередь, невозможно без постоянного совершенствования профессионализма государственных служащих [3]. Динамичное развитие современного общества не только открывает новые возможности, но и еще более актуализирует не раз уже становившийся предмет специальных исследований и обсуждений вопрос о вкладе профессионального образования в решение данной задачи (см., напр.: [2; 4; 6; 7; 8; 14]).

Приоритетность решения проблем профессиональной переподготовки кадров и повышения их квалификации для развития системы государственной гражданской службы в России обусловлена также и рядом других факторов. В первую очередь – постоянным естественным устареванием общего объема знаний государственных и муниципальных гражданских служащих, инфляцией их прежних специальных знаний в связи с обновлением законодательной и нормативной баз, внедрением инновационных технологий в практику государственного и муниципального управления. А потому повышение профессионализма управленческих кадров следует определить как процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков государственных и муниципальных гражданских служащих. Целью этого должно быть повышение профессионального мастерства служащих, освоение ими передовых техник, технологий и организа-

ции труда [16], формирование у них качеств людей ответственных, мыслящих в категориях национального и государственного развития, и способных добиваться результата [15, с. 47].

Нельзя не согласиться с позицией руководителя Федеральной академии государственного управления Германии У. Барча относительно того, что "усовершенствование квалификации призвано подготовить преобразования в головах госслужащих, содействовать их самоидентификации с процессами изменений, поощрять и способствовать выработке отношения к работе "с душой" [2, с. 50]. Все это самым непосредственным образом способствует реализации нормативного компонента дополнительного образования, обеспечивающего правильную с точки зрения нравственности постановку проблем, а также предоставляющего соответствующие средства для решения поставленных задач. Ведь именно своим нравственным авторитетом государственные и муниципальные гражданские служащие и призваны выделяться среди остальных социальных групп [17, с. 77].

Весьма показательно в этой связи выглядят результаты недавнего социологического исследования, проведенного в СЗАГС, согласно которому более 40% гражданских служащих Северо-Западного федерального округа право на получение дополнительного образования рассматривают как одну из наиболее значимых социальных гарантий для себя лично [9, с. 53–54].

Значение дополнительного профессионального образования многократно возрастает при подготовке кадрового резерва [13, с. 5–7] и еще большую роль приобретает в ходе проведения отбора специалистов для замещения должностей в органах власти представителями негосударственных структур [11, с. 21]. Как справедливо подчеркивает эксперт в данной области, "важнейшим принципом формирования государственной службы должен стать меритократический подход, при котором во власть выдвигаются наиболее достойные, одаренные и энергичные представители всех слоев общества из разных территорий и сфер деятельности. Только люди, которых отличает высокий профессионализм, компетентность, способность самостоятельно решать многообразные задачи в нестандартных условиях, могут обеспечить успешное достижение грандиозных целей модернизации современной России" [12, с. 4].

Разнообразный спектр программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки для работы с кадровым резервом предлагает Северо-Западный институт РАНХиГС при Президенте РФ, где осуществляется многоуровневый подход к образованию, программы дополнительного профессионального образования отличает направленность на решение актуальных практических проблем. Разработка новых учебных программ ведется с учетом современного состояния дел в различных аспектах государственной службы, регулярно обновляется тематика и содержание реализуемых программ, развиваются новые формы обучения и проведения занятий. Модульно-компетентностный подход, повышающий доступность и эффективность образования, позволяет легко адаптировать программы к потребностям конкретного заказчика.

При проведении занятий используются современные инновационные технологии обучения: лекции-диалоги, деловые игры, анализ конкретных ситуаций, проблемные семинары, "круглые столы", дискуссии, аутотренинги, психологические тренинги, компьютерное моделирование, использование теории и практики принятия управленческих решений и т.д. с широким спектром самостоятельной работы. Занятия проводятся в аудиториях, оснащенных современным мультимедийным оборудованием. Контроль качества образования также осуществляется в разных вариантах, хотя наиболее распространенным является компьютерное тестирование.

Серьезной проблемой дополнительного профессионального образования государственных служащих является поиск баланса между различными моделями обеспечения профессионализма чиновничества. Сегодня ведется оживленная дискуссия между сторонниками "школы знаний", ориентирующей обучающегося на фундаментальные знания, которые проверяются посредством сложных экзаменов, и представителями "школы компетенций". Адепты второго подхода настаивают на форми-

ровании только профильных компетенций, которые проверяются с помощью различных тестов, и задача состоит не в подготовке фундаментальных специалистов, а в формировании "потребителей технологий". Все это способствует прагматизации управленческого профессионализма на практике, когда конкретные навыки управления начинают превалировать над управленческими знаниями, а "управленческий профессионализм" основывается на понятии "компетентности в управленческой практике" [5, с. 117].

На наш взгляд, система дополнительного профессионального образования гражданских служащих должна предоставлять государственным служащим возможности профессионального развития в соответствии с потребностями государственных органов в определенных профессиональных компетенциях гражданских служащих, а также с учетом индивидуальных запросов и возможностей самих управленцев. Выбор конкретной программы обучения следует тщательно согласовать с характером должностных функций и обязанностей, перспективами карьерного роста. Необходимо также учитывать мнение самого госслужащего, а также те виды дополнительного профессионального образования, которые были получены им ранее. Все это полностью согласуется с тенденциями реформирования гражданской службы в развитых странах, процессами "повторного открытия субъективного фактора", когда мотивации профессиональной деятельности основывается на ответе на вопрос: "Как совместить личные потребности и склонности сотрудников с требованиями работодателя и теми условиями, которые им предлагаются?" (см.: [10, с. 46]).

Не менее важно разобраться, насколько сами слушатели системы дополнительного образования готовы к решению этих задач, каковы их приоритеты в освоении образовательных программ. Чтобы найти ответы на эти вопросы, обратимся к данным социологического исследования "Дополнительное профессиональное образование глазами гражданских служащих", проведенного СЗАГС в октябре-ноябре 2010 г.

Абсолютное большинство участников опроса (68%) отметили полезность дополнительного профессионального образования, не согласились с этим только 12% респондентов. Практически равными (по 46%) оказались группы гражданских служащих, уже проходивших обучение, и тех, кто впервые участвовал в дополнительном профессиональном образовании. На необходимость регулярного повышения квалификации указали все участники опроса, несмотря на то, что каждый седьмой из них настаивал на соответствии своей квалификации выполняемой работе.

Наиболее эффективной формой повышения квалификации, по мнению большинства респондентов (60%), является обучение с отрывом от производства, для 12%

более привлекательными были бы учебные занятия по месту работы, еще 10% респондентов хотели бы повышать квалификацию без отрыва от основной работы. Показательно, что стажировки в других организациях (возможность академической мобильности) получили только 7% голосов, а дистанционное обучение – 4%.

Не проявили единодушия участники опроса и при оценке продуктивности разной продолжительности образовательных программ. 44% респондентов отдадут приоритет коротким программам – от 30 до 70 часов, еще 40% – более продолжительным – от 72 до 500 часов. Программы объемом свыше 500 часов интереса практически не вызывают: продуктивными их сочли лишь 5% опрошенных.

Определенный консерватизм респонденты проявили и в выборе форм организации учебного процесса. Половину учебного времени, по их мнению, следует выделять на наиболее пассивную форму учебных занятий – лекции, еще треть – на семинары, не более 20% – на проведение круглых столов, и только 10% отдали предпочтение организации деловых игр и анализу ситуаций. Возможно, здесь сказалась недостаточная готовность к подобным формам и со стороны профессорско-преподавательского состава: не секрет, что использование классических форм проведения занятий требует от преподавателя значительно меньших (прежде всего – организационно-методических и эмоциональных) усилий, чем применение активных форм обучения.

Полученные во время дополнительного профессионального образования знания чаще всего, по мнению опрошенных, востребуются при "подготовке управленческих решений" (53,3%). Это – довольно оптимистичная оценка. Ведь еще совсем недавно среди крупнейших отечественных исследователей существовало убеждение в том, что должностные лица "в государственных органах ... принимают в большинстве те или иные решения на основании привычки, нравственной традиции, обычая, интуиции, аналогии и других факторов, которые им понятны, доступны и к тому же не требуют от них особых усилий. Среди них, как и в повседневном бытии, редко можно встретить тех, кто руководствуется иными основаниями: научным знанием, логическим просчетом, статистическими закономерностями, математическим аппаратом, новейшей методологией и иными возможностями, которые за последние десятилетия открыли познание, опыт и информационные технологии" [1, с. 70–71].

Возможно, именно поэтому, оценивая приоритеты, которые следует учитывать преподавателю при отборе материалов для занятий со слушателями программ дополнительного профессионального образования государственных служащих, первое место респонденты вполне прагматично отводят "возможности практического использования" и лишь затем ставят "доступность мате-

риала", его "научность", "оригинальность и новизну".

И, хотя причиной направления на обучение пятой части опрошенных служил приближавшийся срок очередной аттестации или квалификационного экзамена, нельзя не отметить высокую активность государственных и муниципальных служащих в выборе программ дополнительного профессионального образования. 16% респондентов занимались этим самостоятельно, значительная группа – 43% инициировала выбор программы, получая направление кадровой службы. Ведущим принципом формирования учебных групп, по мнению половины опрошенных (49%), должна быть "работа слушателей в одной сфере деятельности", на второй позиции – нахождение на равных должностях государственной службы (14%).

Осознание необходимости расширения кругозора проявляется в выборе тем, которые, по мнению опрошенных, целесообразно дополнительно ввести в программы повышения квалификации. Наибольший интерес вызывает тема "Новые технологии в России" (46%), вторую позицию занимает тема "Достижения мировой науки и техники" (35%), чуть меньше набрала тема "Информация о культурной жизни в России" (33%). При этом 2/3 респондентов (66%) признали, что занятия по общей культуре гражданским служащим необходимы. Слушатели заинтересованы в проведении занятий по таким направлениям, как "Культура и психология общения", "Этика", "Риторика", "Культурология", "Социология государственной службы" и др.

Поразительна уверенность значительной группы респондентов (44%) в своей способности самостоятельно освоить материал. При этом респонденты проявляют определенный прагматизм, выбирая наиболее предпочтительные формы собственного самообразования: чтение литературы, обмен опытом с коллегами и использование электронных СМИ. Сугубо научные, творческие формы профессионального развития – подготовка диссертаций и написание статей – выбираются значительно реже. Настораживает то, что среди опрошенных существует группа (пусть и малочисленная – всего 2%), убежденная, что не имеет нужды в самообразовании. Можно предположить, что это те самые 6% респондентов, кто считает, что уже достиг потолка в своей карьере.

Достаточно пассивно слушатели отнеслись к инициативе, позволяющей им получать документ о прохождении дополнительного профессионального образования более высокого уровня. Всего лишь 9% респондентов воспользовались подобной возможностью суммировать часы по отдельным программам, выступающим в этом случае своего рода кредитами, которые в ходе обучения нужно набирать. Еще 8% опрошенных рассчитывали это сделать, однако какие-то обстоятельства не позволили, однако, абсолютное большинство (61%) о действующей

практике суммирования часов даже не слышали.

Между тем, поскольку лишь один из десяти участников опроса удовлетворяется получением документа об освоении только одной программы дополнительного профессионального образования, данная инновация СЗИ РАНХиГС вполне может рассчитывать на позитивные перспективы при, безусловно, проведении администрацией института соответствующей организационно-информационной работы. Применение данной формы позволит выстроить индивидуальную программу профессионального развития гражданского служащего и связать тем самым потребности государственных органов в развитии определенных профессиональных компетенций своих служащих и их индивидуальные (личные) интересы и запросы.

Следует учитывать также возможности развития системы дополнительного профессионального образования государственных служащих в контексте интеграционных процессов, протекающих на постсоветском пространстве в рамках Евразийского экономического сообщества. Во всех государствах ЕвразЭС приняты законы о государственной (гражданской) службе, утверждающие в числе прочего значимость дополнительного профессионального образования гражданских служащих (основным

источником финансирования которого определены средства государственного бюджета), а также предусматривающие периодичность повышения квалификации чиновников – раз в три года. Тем самым следует констатировать совпадение основных позиций стран ЕвразЭС относительно профессионального образования гражданских служащих и институциональных рамок осуществления этой деятельности.

Наконец, нельзя не учитывать, что в большинстве стран ЕвразЭС русский язык используется как средство межнационального общения, к происходящим в России событиям сохраняется устойчивый интерес, российская система образования по-прежнему пользуется авторитетом. Несмотря на наличие государственных границ, между гражданами государств Евразийского экономического сообщества, как правило, нет границ эмоциональных и развитой ксенофобии. Все это позволяет уже сегодня поставить вопрос о возможности и необходимости интеграции и унификации процессов повышения профессионализма гражданских служащих стран-участниц ЕвразЭС, в том числе применения таких форм сотрудничества, как взаимные стажировки, академические обмены, создание, использование и развитие общего банка учебных программ и др.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Атаманчук Г.В. Управление и персонал государственного аппарата // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2008. № 2. С. 66–77.
2. Барч У. Проблемы совершенствования квалификации в ходе модернизации государства и органов управления // Управленческое консультирование. 2008. № 2. С. 36–54.
3. Васецкий А.А., Мурланов С.П. Практика формирования резерва управленческих кадров в Ленинградской области // Экономика и управление. 2011. № 8. С. 36–39.
4. Востряков Л.Е., Кашина М.А. Организационные и методические проблемы преподавания дисциплин социологического профиля в системе дополнительного профессионального образования СЗАГС (на примере специальности "Государственное и муниципальное управление") // Материалы научно-методической конференции СЗАГС. 2009. С. 89–96.
5. Востряков Л.Е., Чириков Е.П. Современный управленец культуры: групповой портрет // Управленческое консультирование. 2010. № 1. С. 116–135.
6. Горшков А.С. О дополнительном профессиональном образовании государственных служащих в Северо-Западном федеральном округе // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2010. № 2. С. 25–39.
7. Горшков А.С. Формировать новое качество власти // Управленческое консультирование. 2011. № 1. С. 5–15.
8. Древаль И.В., Кашина М.А. Аттестация государственных служащих как инструмент оценки и развития кадрового потенциала государственного органа // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2007. № 1. С. 53–71.
9. Кашина М.А. Государственные гарантии на гражданской службе как элемент социально-правового статуса региональных гражданских служащих // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2008. № 2. С. 51–65.
10. Кашина М.А., Древаль И.В. О программах дополнительного профессионального образования в системе профессионального развития госслужащих // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 1. С. 45–55.
11. Кравцова Т.В. Кадровый резерв как важнейшее условие развития институциональной инфраструктуры государственного управления Северо-Западного федерального округа // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2009. № 1. С. 14–23.

12. Нестеров А.Г. Кадровому резерву – особую заботу аппарата полпреда // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 1. С. 4–11.
13. Нестеров А.Г. Новые подходы к формированию резерва управленческих кадров: опыт субъектов Федерации // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2009. № 1. С. 4–13.
14. Понеделков А.В. Формирование резерва кадров в системе государственной гражданской службы: социологический анализ // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2011. № 1. С. 36–44.
15. Путин В.В. Демократия и качество государства // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2012. № 1. С. 45–57.
16. Филиппов Г.Г. Философские вопросы нефилософских наук, или о пользе философии для отраслевых научных исследований для подготовки управленческих решений // Научные труды Северо-западного института управления. 2011. Т.2. Вып. 3. С. 203–213.
17. Чирикова А.Е. О понятии "элита": есть ли выход из тупика определен? // Управленческое консультирование. 2011. №1. С. 77–88.

© А.А. Васецкий, ( semenova@szags.ru ), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики»,

## 9-й МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТОЧНЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ - ОСНОВА КАЧЕСТВА И БЕЗОПАСНОСТИ

**21–23 мая '2013**  
**Москва** Павильон  
**ВВЦ** №57



**ДИРЕКЦИЯ ФОРУМА**  
129223, Москва, а/я 35, ул. Сельскохозяйственная д. 35, стр. 182  
Тел./Факс: +7 (495) 937-40-23 (многоканальный)  
[www.metrol.expoprom.ru](http://www.metrol.expoprom.ru) E-mail: [metrol@expoprom.ru](mailto:metrol@expoprom.ru)

**ОРГАНИЗАТОР**

Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии

**СОДЕЙСТВИЕ**

Аппарат Правительства Российской Федерации

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПАРТНЕРЫ**

The International Bureau of Weight and Measures (BIPM)

International Organization of Legal Metrology (OIML)

The International Committee for Non-Destructive Testing (ICNDT)

**С УЧАСТИЕМ**

Минпромторг России, Минэнерго России, Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, Минобороны России, МВД России, Ростехнадзор, Роскосмос, Фонд «Сколково», ГК «Росатом», ОАО «РОСНАНО», ОАО «РЖД»

**ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ**

ФБУ «Ростест-Москва»

**УСТРОИТЕЛЬ И ВЫСТАВОЧНЫЙ ОПЕРАТОР**

Компания «Вэстстрой Экспо»

**ПРОГРАММА ФОРУМА**

9-ая Международная выставка средств измерений, испытательного оборудования и метрологического обеспечения **«METROLEXPO-2013»**

2-ая Специализированная выставка средств неразрушающего контроля, технической диагностики, КИП и А **«Control&DIAGNOSTIC-2013»**

2-ая специализированная выставка коммерческого и технологического учета энергоресурсов **«RESMETERING-2013»**

Специализированная выставка лабораторного оборудования **«LabEquipment-2013»**

Специализированная выставка автоматизированных систем управления технологическими процессами **«AUTOMATICSYSTEM-2013»**

5-й Московский Международный симпозиум

**«ТОЧНОСТЬ. КАЧЕСТВО. БЕЗОПАСНОСТЬ»**

Всероссийская выставочно-конкурсная программа **«ЗА ЕДИНСТВО ИЗМЕРЕНИЙ»**