

Мирошников С. Н., Чаркина Е. С.

Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации

Мирошников Сергей Николаевич

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва)
Институт «Высшая школа государственного управления»
Заместитель директора экспертно-аналитического центра региональных исследований
Кандидат физико-математических наук, доцент
miroshnikov-sn@ranepa.ru

Чаркина Елена Сергеевна

Институт экономики РАН (Москва)
Старший научный сотрудник Центра инновационной экономики и промышленной политики
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Москва)
Директор программы Центра федеральных и региональных программ Института «Высшая школа государственного управления»
Кандидат экономических наук
charkina-es@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье рассматриваются проблемы сложившейся системы дополнительного профессионального образования и делается вывод о необходимости изменений, отвечающих новым вызовам, подходам к управлениям и компетенции государственных служащих. Рассматриваются цели и задачи такого совершенствования, предлагаются новые подходы к организации обучения и его содержанию.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

дополнительное профессиональное образование, развитие государственных служащих, государственное управление, проектное управление, непрерывное образование, профессиональное развитие, кадровый резерв

Miroshnikov S. N., Charkina E. S.

Improvement of System of Vocational Training of the State Civil Servants of the Russian Federation

Miroshnikov Sergey Nikolaevich

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)
Institute «Higher School of Public Administration»
Deputy Director of the Expert-Analytical Center for Regional Studies
PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor
snmir@list.ru

Charkina Elena Sergeevna

Institute of Economy of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russian Federation)
Senior research associate of the Center of innovative economy and industrial policy
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation)
Director of the program of the Center of Federal and Regional Programs of the Institute "Higher School of Public Administration"
PhD in Economics
charkina-es@ranepa.ru

ABSTRACT

In the article problems of the developed system of vocational training are considered and the conclusion about need of the changes answering to new calls, approaches to managements

and competence of public servants is drawn. The purposes and problems of such improvement are considered, new approaches to the organization of training and its contents are offered.

KEYWORDS

additional professional education and development of civil servants, public administration, project management, continuing education, professional development, personnel reserve

Введение

В период изменения глобальных политических процессов перед страной встали новые задачи, связанные с позиционированием государства в качестве одного из мировых лидеров, независимого от влияния других мировых держав. В этой ситуации необходимо определить внутренние источники роста, позволяющего выдержать международную конкуренцию и реализовать собственные стратегические приоритеты развития.

Основным ресурсом в условиях глобальных ограничений являются квалифицированные кадры, интеллектуальный потенциал которых позволяет продолжить поступательную модернизацию экономики и социальной сферы.

Позитивные изменения в стране невозможны без качественной системы государственного управления, которая нуждается в постоянной поддержке и повышении квалификации ее кадрового состава [1].

Сложившаяся ситуация

Система дополнительного профессионального образования, которая существует в настоящее время, не отвечает современным вызовам, требующим постоянного обновления содержания образовательных программ и подходов к обучению, внедрения новых знаний и новых образовательных технологий, отвечающим спросу на современное непрерывное профессиональное развитие государственных служащих. Существующее обучение во многом имеет формальный характер и не дает слушателям новых компетенций — приращения знаний и развития навыков современно-го управления.

В целях реализации указанного принципа непрерывности развития государственных служащих в условиях постоянно возрастающих объемов информационных потоков, необходимо внедрение в системе государственной службы новых подходов к обеспечению непрерывного мотивированного повышения профессионализма и компетентности государственных служащих, обеспечивающих реализацию государственной политики во всех сферах деятельности.

Действующим законодательством предусматривается периодическое получение государственными служащими дополнительного профессионального образования, в частности, на государственной гражданской службе один раз в 3 года.

При организации прохождения государственными служащими обучения по дополнительным профессиональным программам выявлен ряд часто возникающих проблем, решение которых крайне важно для повышения эффективности дополнительного профессионального образования государственных служащих в целом.

Так, получение государственным служащим дополнительного профессионального образования осуществляется в основном без применения технологий индивидуального планирования его профессионального развития и должностного роста на основе комплексной оценки знаний, умений и навыков, в том числе с учетом результатов обучения государственного служащего. В результате снижается мотивация самих государственных служащих к получению дополнительного профессионального образования и профессиональному развитию, так как результаты обу-

чения не создают достаточных возможностей для их профессионального развития и должностного роста.

В условиях недостаточно детализированных квалификационных требований к должностям государственной службы образовательные организации, осуществляющие обучение государственных служащих, при формировании дополнительных профессиональных программ не в полной мере учитывают специфику профессиональной служебной деятельности гражданских служащих разных категорий и групп должностей гражданской службы, военнослужащих и государственных служащих иных видов государственной службы.

Вместе с тем к обучению государственных служащих зачастую привлекаются профессорско-преподавательские кадры, обладающие лишь общими знаниями в области, соответствующей тематике обучения, но не владеющие актуальной информацией о текущих или планируемых изменениях в нормативных правовых актах, регулирующих правоотношения в сфере вопросов, относящихся к данной тематике. Ввиду отсутствия постоянного взаимодействия образовательных организаций, участвующих в обучении государственных служащих, и государственных органов, обеспечивающих нормативное правовое регулирование в соответствующих областях, результаты обучения государственных служащих не всегда отвечают их потребностям в актуализации знаний и навыков.

Недостаточно высокая результативность дополнительного профессионального образования государственных служащих связана также с доминированием традиционного подхода к организации их обучения: преобладание лекционных часов при минимальных объемах практикоориентированных мероприятий, а также, как уже отмечалось, привлечение к обучению государственных служащих преимущественно штатных преподавателей образовательных организаций, а не специалистов — практиков.

Кроме того, следует отметить, что для государственных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование с установленной законодательством периодичностью, законодательством не предусмотрено проведение иных обучающих мероприятий в период между прохождением обучения.

В этой связи в соответствии с объективной потребностью в непрерывном профессиональном развитии государственных служащих действующие подходы к обеспечению надлежащего уровня профессионализма и компетентности государственных служащих нуждаются в совершенствовании.

Действующее законодательство в качестве основы планирования профессионального развития государственных гражданских служащих определяет формат и содержание программ государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих и индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих. Эффективность данных инструментов планирования в настоящее время не отвечает требованию опережающего развития и профессионализации государственной службы. Данные документы являются достаточно формальными инструментами, не имеющими четкой процедуры контроля актуальности и результативности исполнения. Существующие рекомендации по формированию и контролю за реализацией индивидуальных планов не обеспечивают требуемый уровень индивидуализации и специализации подготовки. Ответственность органа государственного управления и государственного служащего за выполнение данных документов практически отсутствует, поскольку отсутствует тесная взаимосвязь между мотивацией государственных служащих к профессиональному развитию и карьерному росту, перспективами развития государственных органов и структурой профессиональных компетенций по группам должностей государственной службы и особенно финансовым обеспечением системы повышения квалификации. Планирование профессионального развития практически не обеспечивает формирования существующих показателей результативности органов государственного управления.

Финансирование программ профессионального развития в регионах осуществляется по остаточному принципу, что приводит к формальному прохождению программ повышения квалификации для обеспечения нормативного требования о прохождении таких программ один раз в 3 года. Доля государственных служащих, ежегодно проходящих программы обучения, значительно ниже, чем должна быть в соответствии с установленным требованием об обязательности повышения квалификации госслужащего не реже одного раза в 3 года (не более 20% против 33%).

Как на федеральном, так и на региональном уровне планируемые и фактические объемы обучения не соответствуют требованиям по обязательному прохождению программ повышения квалификации, которые определены действующим федеральным законодательством:

- назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на иную должность гражданской службы на конкурсной основе;
- включение гражданского служащего в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы на конкурсной основе;
- решение аттестационной комиссии о соответствии гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы при условии успешного освоения им программы ДПО.

Существующая диспропорция между требованиями законодательства о прохождении программ ДПО (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) государственными служащими и объемами финансирования формирует тенденцию сокращения объемов образовательных программ — переход преимущественно с программ повышения квалификации (свыше 72 академических часов) на программы краткосрочного повышения квалификации. В ряде регионов программы краткосрочного повышения квалификации реализуются с еще меньшим объемом аудиторных часов — от 24 до 36 академических часов. При развитии данной тенденции это может привести к преимущественной ориентации на малоэффективные краткосрочные семинары. При этом не следует забывать и об учебной дисциплине при реализации программ ДПО как со стороны ОИВ, направляющих госслужащих на обучение, так и со стороны самих госслужащих, для которых нередко преимущественной целью прохождения программ ДПО становится получение документа о прохождении обучения.

В большинстве регионов России в организации профессионального развития госслужащих практически исключена такая форма повышения квалификации, как профессиональная переподготовка. Кроме того, государственный заказ на ДПО ориентирует на предложение образовательной программы, а не формирование необходимых компетенций у государственного служащего.

Действующая система профессионального развития госслужащих практически не обеспечивает решения задач профессионального развития участников кадрового резерва, не являющихся действующими государственными служащими.

Мотивация государственных служащих к саморазвитию не поддерживается в связи с отсутствием механизмов независимой оценки освоения квалификаций и компетенций, нечеткостью в определении условий должностного роста. Отсутствие четких механизмов должностного роста в соответствии с уровнем квалификаций и компетенций снижает привлекательность государственной службы для молодежи, мотивацию ее участия в кадровых резервах.

Отсутствие финансовых инструментов поддержки индивидуальных траекторий профессионального развития не создает необходимого стимулирования мотивации государственных служащих.

Замещение должностей государственной службы участниками кадровых резервов практически не связано с оценкой уровня квалификаций и компетенций претендентов.

Важнейшим инструментом обеспечения актуальности и качества образовательной поддержки профессионального уровня государственных служащих являются

профессиональные стандарты по группам должностей. В то же время их отсутствие негативно сказывается на эффективности образовательных программ.

Существующая система повышения квалификации государственных гражданских служащих не отвечает современным требованиям развития потенциала системы государственного управления.

Ключевые направления формирования в Российской Федерации современной системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих

В целях повышения эффективности государственного управления в современных условиях с учетом положительного опыта организации дополнительного профессионального образования государственных служащих предлагается профессиональное развитие государственных служащих осуществлять на основе принципа его непрерывности, что обеспечит реализацию новых подходов к развитию профессиональных качеств государственных служащих на основе индивидуального подхода к планированию мероприятий их профессионального развития и регулярной оценки их профессионального потенциала.

Для формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития гражданских служащих следует решить следующие основные задачи:

- 1) Провести коренное обновление действующей системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих, предусматривая:
 - изменение подходов к содержанию образовательных программ по профессиональному развитию гражданских служащих, развития их потенциала и компетенций;
 - введение новых методик дополнительного образования гражданских служащих: проектного обучения, группового обучения, обмена опытом, в том числе практики прохождения стажировок гражданских служащих в иных государственных органах и организациях;
 - обеспечение самообразования гражданских служащих;
 - повышение эффективности механизма получения дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской Федерации;
 - внедрение наставничества на государственной службе;
 - совершенствование механизма организации обучения гражданских служащих, предусматривающего взаимодействие государственных органов с образовательными организациями, занимающимися обучением гражданских служащих, в целях учета ими специфики профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и практических задач, поставленных перед государственными органами и ожидаемых результатов их выполнения при формировании дополнительных профессиональных программ;
 - внедрение новых подходов к организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы высшей группы категории «руководители», в том числе в части обязательного прохождения профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам МРА и ДРА и (или) их аналогам;
 - совершенствование информационной и методической поддержки реализации мероприятий по непрерывному профессиональному развитию гражданских служащих, в том числе посредством создания единого информационного ресурса, включающего обновляемый банк базовых дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих и банк методических, аналитических и информационных материалов по наиболее актуальным вопросам реализации государственной политики для самообразования гражданских служащих.

- 2) Внедрить системы планирования и развития профессиональной карьеры гражданских служащих на основе комплексной оценки их знаний, умений и навыков, в том числе с учетом результатов обучения, мотивации и профессионального развития.
- 3) Сформировать механизмы мотивации гражданских служащих к профессиональному развитию, повышающему уровень их компетенции и обеспечивающему должностной рост.
- 4) Сформировать механизмы профессионального развития гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, и дальнейшая работа с резервистами по обеспечению их продвижения для замещения должностей государственной службы в порядке должностного роста.
- 5) Сформировать механизмы профессионального развития гражданских служащих, подлежащих ротации.

Предложения по формированию эффективной модели непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих

В Российской Федерации необходимо сформировать современную систему непрерывного образования государственных гражданских служащих, которая должна базироваться на следующих принципах:

1. Содержательная структура образовательных программ должна соответствовать направлениям деятельности Правительства Российской Федерации, требованиям к переходу на проектное управление, государственным программам, проектам инновационного развития отраслей и крупнейших корпораций, федеральным целевым программам.
2. Результатом обучения должно стать овладение слушателями определенных практических компетенций и навыков. Программы должны четко фиксировать, какой набор новых квалификаций и компетенций получают слушатели в результате обучения.
3. Модульная структура программ позволит государственным служащим формировать необходимые для успешной профессиональной деятельности компетенции, за счет прохождения необходимых образовательных модулей и программ. При этом должна существовать возможность для государственных служащих выбирать из набора предоставляемых модулей наиболее актуальные для них программы развития.
4. Необходимость использования современных подходов к профессиональной деятельности, включая передовой международной опыт, требует:
 - учета при разработке образовательных модулей и программ опыта ведущих зарубежных образовательных организаций в области подготовки государственных служащих;
 - приглашения иностранных преподавателей;
 - зарубежных стажировок в рамках программ на базе стандарта МРА, а также иных специализированных программ.

На основании Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 г., утвержденных Правительством Российской Федерации 14 мая 2015 г., в части повышения качества государственного управления и профессионального развития государственных служащих; Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 г. № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации

Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» можно сформулировать следующие основные задачи совершенствования системы профессионального развития государственных служащих:

- создание механизмов ускоренного повышения профессиональных компетенций государственных служащих;
- планирование устойчивого карьерного роста государственных служащих;
- внедрение механизмов профессионального развития лиц, замещающих должности категории «руководители», относящихся к высшей группе должностей государственной службы;
- обеспечение взаимообусловленности программ дополнительного профессионального образования государственных служащих с программами государственных органов по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития государственных служащих;
- содействие преемственности и передачи накопленного профессионального опыта государственных служащих молодым специалистам;
- формирование дополнительных инструментов для повышения объективности оценки профессиональных знаний и навыков государственных служащих;
- совершенствование механизмов контроля качества работы образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, в которых государственные служащие осваивают образовательные программы дополнительного профессионального образования;
- создание условий для внедрения в систему дополнительного профессионального образования государственных служащих современных образовательных и информационных технологий;
- совершенствование механизма формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих.

Достижение указанных целей в условиях отсутствия единой системы профессионального развития не может быть обеспечено в полном объеме.

Компенсация существующих ограничений и рисков и выход на новый качественный уровень осуществления профессионального развития государственных служащих определяет необходимость перехода от локальных программ дополнительного профессионального образования к системе образовательной, научно-экспертной, методической и оценочной поддержке органов государственного управления.

Концептуальные основания системы непрерывного профессионального развития государственных служащих имеют принципиальные отличия от сложившейся системы дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Повышение качества и эффективности государственного управления на основе образовательной, научно-экспертной, методической и организационной поддержки соответствия квалификационного уровня и структуры компетенций государственных служащих задачам органов государственного управления и современным вызовам

Совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих (повышения их профессионализма и компетентности) **имеет целью:**

- обеспечить отказ от обязательного проведения разрозненного обучения гражданских служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

- внедрить новые формы профессионального развития гражданских служащих, обеспечивающие их мотивацию к непрерывному профессиональному развитию и повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности;
- расширить практики применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации мероприятий профессионального развития гражданских служащих, а также обеспечить своевременную актуализацию дополнительных профессиональных программ;
- создать на базе единой информационной системы единого специализированного информационного ресурса для профессионального развития гражданских служащих и предоставление гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы;
- подготовить (собрать) информацию для возможности применения технологий BIG DATA для последующего построения индивидуальных траекторий карьерного роста гражданских служащих;
- организовать обучение и профессиональную подготовку проектных команд развития.

Достижение указанных выше целей требует решения следующих основных задач:

1. Проведение дополнительного профессионального обучения государственных служащих не индивидуально и не разрозненно по отдельным дисциплинам, а группами, на основе созданных проектных офисов, подразделений, предусмотрев освоение курсов «проектная работа», «командообразование (teaming)», «управление изменениями», «стратегическое планирование» и «привлечение инвестиций» с одновременной подготовкой учебно-практического проекта.
2. Обеспечение наличия в учебных программах как базовой составляющей, ориентированной на освоение, так и специальных образовательных блоков, обеспечивающих более узкие профессиональные подходы по разделам «финансы», «образование», «здравоохранение», «транспорт», «ЖКХ и строительство» и другим, соответствующим стратегическим направлениям развития.
3. Проведение для обучаемых групп государственных служащих дистанционного обучения в межмодульный период для освоения базовых теоретических знаний, сосредоточив внимание в период очного обучения на практической работе в командах при разработке учебных проектов.
4. Создание Центра подготовки, повышения квалификации и переподготовки государственных служащих на базе РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.
5. Формирование на базе Центра единого информационного ресурса, включающего обновляемый банк базовых профессиональных программ дополнительного обучения гражданских служащих и банк методических, аналитических и информационных материалов по наиболее актуальным вопросам реализации государственной политики по стратегическим направлениям развития для дистанционного самообразования гражданских служащих.
6. Создание федерального Реестра, обеспечение регистрации и учета в Центре государственных служащих, прошедших обучение, предоставив им возможность регулярного обращения к учебным материалам, проведение после обучения дополнительных лекций информационного и обучающего характера, а также мероприятий по обмену опытом («круглые столы», конференции, стажировки и другие).
7. Распространение опыта работы Центра по подготовке государственных служащих федерального уровня на подготовку региональных и муниципальных служащих на базе филиалов Академии в субъектах федерации, с использованием подготовленных учебных материалов и методик и принципов преподавания.

Ключевой особенностью данных предложений является процедура обучения государственных служащих, осуществляемая не для произвольно со-

бранных слушателей, а для организованных групп, представляющих проектные офисы, федеральные (региональные) органы исполнительной власти или их подразделения.

Индивидуальный план профессионального развития, определяемый законодательством в качестве основного документа, определяющего профессиональное развитие государственного служащего, должен получить новое наполнение. Индивидуальный план профессионального развития — официальный документ планирования комплекса показателей и мероприятий по повышению компетентности государственного гражданского служащего, инструмент поддержания и повышения уровня профессионализма государственного гражданского служащего, необходимого для выполнения полномочий и определенных должностным регламентом обязанностей по должности.

Придание индивидуальному плану профессионального развития статуса основного документа планирования индивидуальной траектории профессионального развития предполагает существенное изменение подходов к его формированию. В первую очередь это касается фиксации в Плане не профиля образовательных программ и тем более их наименований, а определения профессиональных компетенций, требующихся для достижения стратегических целей, установленных Правительством Российской Федерации, повышения результативности деятельности в отношении функций и показателей результативности органа государственного управления в целом. Такое же требование должно быть отнесено и к личностно-психологическим качествам государственного служащего. В этом случае может обеспечиваться реализация компетентностного подхода к образовательным программам, а предметом государственного задания для системы образования становятся четкие задачи и измеряемые результаты. Индивидуальный план должен формироваться на основе профессиональных стандартов, программы развития кадров органа государственного управления, рекомендаций по результатам оценки уровня компетентности государственного служащего.

Образовательная поддержка государственных служащих является основной формой профессионального развития. Формы и уровни образовательной поддержки должны отражать существующие и перспективные потребности ОИВ и государственных служащих в профессиональном развитии, обеспечивать широкие возможности полноценной реализации индивидуальных планов, учитывать временные и рабочие требования со стороны ОИВ и государственных служащих, представляющих различные должностные группы. Адаптивность образовательной поддержки является основным принципом системы непрерывного профессионального развития. В рамках системы для обеспечения потребностей ОИВ и государственных служащих, обеспечения образовательного ценза при замещении соответствующих должностей должны быть доступны образовательные программы всех уровней:

- основные программы высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры), реализуемые в том числе в ускоренном формате с использованием дистанционных технологий;
- программы переподготовки с присвоением дополнительной квалификации;
- программы повышения квалификации.

При формировании профессиональных образовательных программ основным подходом становится компетентностный подход и модульный принцип. При прохождении программ повышения квалификации вводится принцип накопления модулей, позволяющий государственному служащему самостоятельно, в том числе и за счет собственных средств (сверх нормативного бюджетного финансирования), повышать формальный образовательный статус. В рамках дополнительного профессионального образования для государственных служащих реализуются программы базового, профильного или специального характера, ориентированные на орган государственной власти, представители которого проходят обучение.

Характер программ связывается не столько со статусом государственного служащего в системе государственной службы, сколько с содержанием исполняемых органом государственной власти полномочий. Программы базового характера, как правило, реализуются для формирования базовых компетенций для лиц, впервые поступивших на государственную службу. Программы профильного характера в основном отражают специфику органа государственного управления, а специальные — отражают направление деятельности и функционал государственного служащего [2; 3].

Существенным условием результативности системы является возможность и способность реализации сетевых образовательных проектов с широким использованием региональных площадок и элементов дистанционного обучения.

Проектный подход в управлении становится основой профессионального развития, основным принципом образовательной поддержки и отражает общую логику формирования индивидуального плана и профессиональной карьеры. При этом закладывается требование ответственности за поддержание адекватного выполняемым полномочиям уровня квалификации и компетентности. Такой механизм позволяет государственным служащим иметь большую свободу выбора программ, большинство из которых должно усваиваться дистанционно.

Научно-методическое обеспечение профессионального развития определяется в качестве внутреннего потенциала развития системы и поддержания ее в актуальном состоянии. Данный функционал распространяется не только на администрирование и методическое обеспечение образовательных программ и технологий, но и на совершенствование стандартных процедур в системе государственной службы: конкурсных, аттестационных, оценочных.

В качестве основных направлений научно-методического обеспечения системы непрерывного профессионального развития принципиальное значение имеют:

- разработка технологий и инструментов проектного управления и командообразования;
- развитие оценки эффективности программ развития государственных служащих;
- разработка учебно-методических комплексов для обеспечения дистанционного обучения;
- внедрение новых образовательных технологий, современных сетевых технологий с использованием дистанционного обучения для образовательной поддержки государственных служащих;
- формирование банков учебно-методических материалов;
- анализ и внедрение лучших отечественных и зарубежных практик;
- внедрение новых образовательных технологий.

Как уже отмечалось, эффективность государственного управления во многом зависит от квалификации кадров государственной службы, от их качественной профессиональной подготовки, регулярности и успешности повышения квалификации.

Особенную значимость вопросы компетенции и совершенствования знаний и практических навыков имеют для высших региональных управленческих кадров.

Это обусловлено тем, что:

- сложившаяся в настоящее время в России и мире ситуация требует поиска новых управленческих решений, новых подходов к решению традиционных проблем, проведения реформ, внедрения инновационных методик деятельности, а также поиска эффективного решения вопросов, не возникавших ранее;
- на высшие посты регионального управления нередко приходят лица, не знакомые с его спецификой, не имеющие базового образования в этой области.

Это приводит к острой необходимости повысить управленческое мастерство высшего уровня регионального управления. В силу высокой загруженности руко-

водящего состава и в связи с необходимостью обеспечить высокую интенсивность обучения необходима организация проведения программ, основанная на сочетании краткосрочных модулей очного обучения, с полным отрывом и удалением от места работы, а также дистанционного обучения, дающих возможность самостоятельного освоения учебного материала.

Условиями достижения эффективности программ обучения высших руководителей являются:

- максимальное приближение учебных программ к профессиональным интересам обучаемого;
- сочетание очных, интерактивных и дистанционных приемов обучения;
- приглашение высококвалифицированных преподавателей, хорошо знакомых с практикой регионального управления, и высших руководителей государства для проведения лекций, семинаров (круглых столов);
- адаптивность организации выбора дисциплин и построения системы обучения, позволяющая оперативно реагировать на новые потребности и вызовы;
- организация обмена опытом между обучаемыми;
- обучение в малых группах.

В целях реализации принципа единства государственной службы, реализации единой методологии совершенствования системы государственной службы и учитывая системный характер задач повышения профессионализма государственных служащих, представляется обоснованным нормативно закрепить национальный статус системы непрерывного профессионального развития государственных служащих. Организационно-функциональным оформлением системы непрерывного профессионального развития государственных служащих должен стать Центр подготовки, повышения квалификации и переподготовки государственных служащих, который может быть сформирован на базе РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, что обусловлено сетевым характером организации РАНХиГС и ее особый статус, определенный Указом Президента РФ от 20 сентября 2010 г.

В идеологии данных предложений Центр — это комплекс территориально распределенных ресурсов, технологий и механизмов, администрируемых и координируемых Дирекцией Центра, в целях реализации задач единой системы непрерывного профессионального развития кадров органов государственного управления, включая:

- формирование на базе Центра единого информационного ресурса, включающего обновляемый банк базовых профессиональных программ дополнительного обучения гражданских служащих и банк методических, аналитических и информационных материалов по наиболее актуальным вопросам реализации государственной политики по стратегическим направлениям развития для дистанционного самообразования гражданских служащих;
- создание федерального Реестра, обеспечение регистрации и учета в Центре государственных служащих, прошедших обучение, предоставив им возможность регулярного обращения к учебным материалам, проведение после обучения дополнительных лекций информационного и обучающего характера, а также мероприятий по обмену опытом («круглые столы», конференции, стажировки и др.).

На базе региональных институтов Академии могут быть созданы межрегиональные и региональные ресурсные центры, реализующие функции Центра на закрепленных территориях. Это позволит обеспечить распространение опыта работы Центра по подготовке государственных служащих федерального уровня на подготовку региональных и муниципальных служащих на базе филиалов Академии в субъектах федерации, с использованием подготовленных учебных материалов и методик и принципов преподавания.

В целях качественной реализации Центром указанных функций представляется необходимым:

- нормативно закрепить статус Академии как Национальной школы государственного управления;
- нормативно определить Академию в качестве разработчика и координатора реализации государственных программ профессионального развития кадров государственного управления;
- обеспечить поэтапное финансирование программы развития Академии как Национальной школы государственного управления;
- ежегодно формировать государственное задание на обучение государственных служащих и кадрового резерва в рамках Национальной школы государственного управления;
- ежегодно формировать программу научного сопровождения совершенствования системы государственного управления и экспертно-аналитического обеспечения деятельности органов власти.

Литература

1. Орешин В. П. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие для вузов по специальности «Государственное и муниципальное управление». М. : ИНФРА-М, 2011.
2. Силкина Н. В., Пименова Е. А. Модель подготовки резерва кадров в современных условиях дополнительного профессионального образования: теоретический аспект // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. XXXIV Междунар. науч.-практ. конф. Ч. 2, № 11 (34). Новосибирск : СибАК, 2013. С. 20–30.
3. Балдина А. С. Правовая основа дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015. № 5–6. С. 172–174.

References

1. Oreshin V.P. *System of the public and municipal administration* [Sistema gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya]: manual for higher education institutions on "Public and municipal management". M. : INFRA-M, 2011. (rus)
2. Silkina N.V., Pimenova E.A. *Model of training of a reserve of shots in modern conditions of vocational training: theoretical aspect* [Model' podgotovki rezerva kadrov v sovremennykh usloviyakh dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: teoreticheskii aspekt] // Personality, family and society: questions of pedagogics and psychology [Lichnost', sem'ya i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psikhologii]: collection of articles of the XXXIV international and practical conference. P. 2, N 11 (34). Novosibirsk : SibAC, 2013. P. 20–30. (rus)
3. Baldina A. S. *Legal basis of vocational training of the state civil servants of the Russian Federation* [Pravovaya osnova dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh rossiiskoi federatsii] // Bulletin of the Nizhny Novgorod University of N. I. Lobachevsky [Vestnik nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo]. 2015, N 5–6. P. 172–174. (rus)