УДК 35.08

Соблирова Л.Ф.[1]

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматриваются изменение система обучения государственных и муниципальных служащих в современном мире в России под воздействием быстрых кардинальных экономических, политических, социальных и духовных изменений. Для эффективности управления изменениями в разнообразных сферах общественной жизни, необходимы подготовленные профессионально для указанных целей кадры.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, государственная служба, муниципальная служба.

Soblirova L.F.

SYSTEM OF TRAINING OF THE PUBLIC AND MUNICIPAL SERVANTS. ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF THE PUBLIC AND MUNICIPAL SERVANTS

Abstract. In article are considered change system of training of the public and municipal servants in the modern world in Russia as a result of fast cardinal economic, political, social and spiritual changes. For effective management of changes in various spheres of public life, the shots prepared professionally for the specified purposes are necessary.

Keywords: additional professional education, public service, municipal service.

В современном мире в России под воздействием быстрых кардинальных экономических, политических, социальных и духовных изменений изменяется система обучения государственных и муниципальных служащих. Необходимо заметить, что изменения в данной системе влекут приведение к изменениям знаний, умений и навыков государственных и муниципальных служащих. Для эффективности управления изменениями в разнообразных сферах общественной жизни, необходимы подготовленные профессионально для указанных целей кадры.

Осуществляется же дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих в высших учебных заведениях, среди которых выделим университеты, академии, институты и образовательные учреждения дополнительного профессионального образования. Отметим, что относятся к ним академии кроме академий высшего профессионального образования, отраслевых и межотраслевых, региональных институтов повышения квалификации, курсов, школ, центров повышения квалификации, учебных центров службы занятости. Необходимо заметить, что академию можно определить как ведущий научный и учебно-методический центр дополнительного профессионального образования, прежде всего в одной сфере знаний. Отметим, что она воплощает в жизнь обучение кадров высшей квалификации, осуществляет проведение фундаментальных и прикладных научных исследований.

Академия оказывает консультационную помощь, разрабатывает научно – методические и информационно-аналитические документы для иных образовательных учреждений повышения квалификации. Особенность института заключается в том, что удовлетворяет он потребности регионов, отраслей, организаций, институтов в подъеме квалификации и профессиональной

[1] *Соблирова Лаура Феликсовна,* магистрант 2 курса ГиМУ, ф-та экономики, управления и права, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: art.tadewosyan@yandex.ru
Soblirova Laura, graduate of 2nd training course of State and municipal management, faculty of Economics, management and law, The North Caucasus institute – branch of RANEPA, Pyatigorsk.

переподготовке специалистов. Академия проводит также научные исследования, осуществляет проведение консультаций и методической помощи. Школы, курсы, центры повышения квалификации, а также учебные центры служб занятости осуществляют обучение специалистов, незанятого населения, безработных, высвобождаемых работников из учреждений для получения практических навыков и новых знаний, которые необходимы для профессиональной деятельности.

Согласно Ю.А. Ткаченко, дополнительное профессиональное образование реализовывают образовательные учреждения высшего и дополнительного профессионального образования. В России действуют «1119 учреждений повышения квалификации и переподготовки, среди них 978 государственных. По программам дополнительного профессионального образования проводят обучение созданные при вузах 37 региональных межотраслевых центров и институтов повышения квалификации, 176 институтов и факультетов повышения квалификации, переподготовки руководителей и специалистов, 56 центров новых информационных технологий. Существует 10 академий повышения квалификации, переподготовки руководителей и специалистов, 85 курсов, школ, центров повышения квалификации, переподготовки руководителей и специалистов». [4]

В 2013 г. Минэкономразвития России был разработан прогноз «Реформирование и развитие государственной гражданской службы» [1], согласно которому будет сделано качественное улучшение кадрового потенциала гражданской службы, каковое разрешит успешно находить решение актуальным задачам государственного и общественного развития.

Планируется создание системы кадровых резервов на гражданской службе, развиваемой на конкурсной базе и по итогам аттестации. В этой связи особенно актуальной становится задача развития системы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

Будет введена система комплексной оценки деятельности гражданских служащих, и на ее основании будет осуществляться разработка особого порядка оплаты труда гражданских служащих согласно достижению показателей результативности служебной деятельности.

Целесообразно отметить, что значительные изменения претерпит система дополнительного профессионального образования гражданских служащих соответственно с актуальными направлениями и задачами повышения эффективности государственного управления.

Необходимо заметить, что в конце 2014 г. был подготовлен проект Указа Президента РФ о Федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 годы) и плане мероприятий по развитию государственной службы на 2015-2018 гг. [2] Среди ключевых направлений развития в проекте обозначено предоставление непрерывного профессионального развития государственных служащих.

Данный проект и другие правовые акты в данном диапазоне разрабатывает и реализует Министерство труда и социальной защиты. Фактически, на Министерство возложена функция управления в деятельности государственной и муниципальной службы.

Беспрерывно меняющиеся и развивающиеся технологии вынуждают работодателей неизменно обучать и переобучать своих работников. В противном случае показатели производительности учреждения могут быть гораздо ниже, чем у конкурентов. Ввиду постоянно меняющихся требований рынка к рабочей силе работодателям приходится адаптировать требования к своим работникам. Если персонал перестает соответствовать растущим требованиям, работодатель нанимает новых или обучает имеющихся сотрудников.

В настоящее время развитые государства используют различные меры, стимулирующие или субсидирующие инвестиции организаций и работников в профессиональное обучение. Часть таких мер связана с вводом ограничений на мобильность для обученных предприятием работников – таким образом обеспечивается окупаемость инвестиций в обучение персонала. Государство также субсидирует расходы юридических лиц на обучение своих работников.

Нехватка квалифицированных работников все чаще связывается не столько с условиями на рынке труда (зарплата, социальный пакет, престижность профессии и места работы), сколько с ограниченными возможностями системы профобразования. Эту проблему организации

решают, обеспечивая дополнительное профессиональное обучение или переобучение вновь принятых работников собственными силами.

Возрастание роли человеческого капитала и инвестиций в него стало поводом для появления раздела про дополнительное профессиональное обучение в аналитических обзорах Всемирного банка, а также Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Данными организациями был проведен ряд исследований, которые позволили дать оценку и построить модель развития дополнительного профессионального обучения, а также определить степень влияния указанного выше процесса на рынки труда разных стран. [5]

В связи с необходимостью оптимизации неравноценного распределения затрат на дополнительное профессиональное образование работодатель использует различные варианты «удержания» работника: оформление договорных отношений, обязующих работника отработать определенный срок после получения дополнительного образования. При этом для работника на весь обозначенный в договоре срок устанавливается определенное вознаграждение.

Проблема накопления человеческого капитала и использования дополнительного профессионального образования интересовала экономистов начиная с фундаментальных работ Г. Беккера. [3] В то время как школа и вуз дают общее образование, дополнительное профессиональное образование призвано подготовить работника к решению конкретных задач, дать ему знания и навыки, используемые в данной сфере деятельности. Таким образом, обучение работников повышает их производительность и в конечном итоге влияет на экономический рост.

Подытоживая, отметим, что с точки зрения экономической теории государственное вмешательство в вопрос дополнительного профессионального обучения требуется, когда наблюдается недостаточный уровень обучения в самом учреждении. Необходимо заметить, что эмпирические исследования по развитым странам не позволяют однозначно заявить о недостаточном уровне инвестиций в обучение на рабочем месте. Тем не менее, многие страны (особенно в континентальной Европе) придерживаются политики стимулирования дополнительного профессионального образования. Результаты исследования показали, что отдача от дополнительного обучения есть и достаточно большая.

Целесообразно отметить, что российские учреждения инвестируют только в самых способных работников (с высшим образованием) и недостаточно в работников со средней и низкой квалификацией, тем самым, создавая еще большее неравенство в доходах работников. Следовательно, государству имеет смысл сосредоточиться на программах для средне– и низкоквалифицированных работников, в частности за счет модернизации системы средне-специального образования и предоставления налоговых льгот для программ повышения квалификации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России). Реформирование и развитие государственной гражданской службы // (Электронный ресурс): http://www.economy.gov.ru по состоянию на 30.04.2013.
2. Указ Президента РФ (проект) «О федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 годы) и плане мероприятий по развитию государственной службы Российской Феде-рации (2015-2018 года)». – (Электронный ресурс): garant.ru›Продукты›Прайм› 141128_1doc.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер // Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С. 56–79.
4. Ткаченко Ю.А. Организационные и правые основы обучения государственных служащих: учебное пособие. – М.: Институт труда Минтруда России, 2001. – С. 38.
5. Травкин П. В. Дополнительное профессиональное образование в России: влияние на заработную плату работников // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2013. № 1. – С. 111-118.