УДК 35.088.6

Латыпов Р.Т.[1]
Ручкин А.В.[2]
Лобода А.Е.[3]

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА МАТЕРИАЛАХ МИНИСТЕРСТВА ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. Цель статьи заключается в анализе различных форм и методов профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих. Авторами оцениваются их достоинства и недостатки, а также возможности синтеза для повышения эффективности образовательного процесса. На базе эмпирического исследования выявлены основные проблемы существующей системы повышения уровня образования и определены тенденции повышения ее эффективности в органах государственной власти.

Ключевые слова: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, государственные гражданские служащие, эффективность.

Latypov R.
Ruchkin A.
Loboda A.

EVALUATION OF EFFICIENCY OF PROFESSIONAL RETRAINING AND INCREASE QUALIFICATION OF STATE CIVIL SERVANTS (ON THE MATERIALS OF THE MINISTRY OF GENERAL AND PROFESSIONAL EDUCATION OF THE SVERDLOVSK REGION)

Abstract. The purpose of the paper is to analyze the various forms and methods of professional retraining and professional development of public civil servants, assess their merits and demerits. The authors estimates the possibilities of synthesis to improve the effectiveness of the educational process. On the basis of empirical research, the main problems of the existing system of raising the level of education are revealed and the tendencies of increasing its effectiveness in public authorities are determined.

Keywords: advanced training, professional retraining, state civil servants, efficiency.

---

[1] *Латыпов Ринат Тавзихович*, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, e-mail: latypov.rinat@mail.ru, тел. (343) 221-27-36

Rinat Latypov, Ph.D. in History, Associate Professor, Department of State and Municipal Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, e-mail: latypov.rinat@mail.ru, tel. (343) 221-27-36

[2] *Ручкин Алексей Владимирович*, кандидат социологических наук, доцент, заместитель директора Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и гсоударственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Екатеринбург, e-mail: alexey.ruchkin@ui.ranepa.ru, тел. (343) 251-78-66

Aleksey Ruchkin, Ph.D. in Sociology, Associate Professor, Deputy Director of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ekaterinburg, e-mail: alexey.ruchkin@ui.ranepa.ru, tel. (343) 251-78-66

[3] *Лобода Александра Евгеньевна,* специалист по документообороту, UCMS Group Russia (ООО «ЮСИЭМЭС Групп»), г. Москва, e-mail: aeloboda@mail.ru, тел. (495) 225-87-39

Alexandra Loboda, Document Management Specialist, UCMS Group Russia, Moscow, e-mail: aeloboda@mail.ru, tel. (495) 225-87-39

Введение в проблему

На сегодняшний день вопрос о качестве и эффективности профессионального развития государственных гражданских служащих, несомненно, является одним из ключевых в системе государственной гражданской службы и кадровой политики. Учитывая характер приоритетных направлений проведения административной реформы и реформы местного самоуправления, гражданским служащим необходимо систематически развивать деловые, личностные и социально-психологические качества, обладать управленческими знаниями, умениями и навыками, а также необходимыми профессиональными компетенциями, которые соответствовали бы их занимаемым должностям и обеспечивали качественное выполнение служебных обязанностей.

Специалисты в области дополнительного образования отмечают, что существующая система профессионального обучения кадров органов государственной власти на практике характеризуется неопределенностью целей образовательного процесса и зачастую носит ситуативно-тематический характер, не полностью охватывает содержание деятельности чиновников и не обеспечивает в полной мере повышение уровня профессионализма и результативности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих в соответствии с запросами общества.

В свою очередь, неопределенность целей профессионального обучения и повышения квалификации в большей степени способствует доминированию, прежде всего, просветительского характера образовательного взаимодействия. Просветительство, как правило, «направлено на расширение профессиональной эрудиции слушателей, но в информационной среде современного общества такой просветительский эффект может быть достигнут и без проведения дорогостоящих процедур, к числу которых относится система повышения квалификации» [1]. Задача состоит в том, чтобы в процессе совершенствования системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих, происходило не только повышение профессиональной целесообразности соответствующих курсов, но и обеспечение условий для выбора слушателями индивидуальных образовательных траекторий, позволяющих им наполнить образовательные взаимоотношения и взаимодействие, прежде всего, государственными, профессиональными и персональными смыслами, а также обеспечить реальное влияние дополнительного профессионального образования на повышение эффективности и качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Обзор исследований

Значительный теоретический вклад в научные исследования профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также приоритетные направления государственной кадровой политики в области организации дополнительного профессионального образования внесли такие ученые-исследователи, как Л.А. Илларионова, А.А. Касьянов, А.В. Мартынов, А.М. Харитонова, А.В. Рассохин, Г.А. Богатырева, А.А. Рыбалкин, О.Л. Слинько, И.В. Ракевич, В.Л. Чепляев и др. [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9]. Все исследователи в своих работах рассматривают основные направления развития государственной кадровой политики в области дополнительного образования, внутренние и внешние факторы, влияющие на качество и эффективность образовательного процесса (система мотивации и стимулирования, развитие кадрового потенциала и т.д.) и соответствующие технологии профессиональной переподготовки и повышения квалификации чиновников, придерживаясь, при этом, идеи систематической модернизации существующих форм и методов обучения представителей органов государственной власти.

Вопросы, связанные с углубленным изучением институциональных основ государственной гражданской службы, определением предназначения государственной службы и ее специфических требований к гражданским служащим, а также с выявлением объективных закономерностей ее развития, обуславливающих направления реформирования более полно отражены и раскрыты в работах таких авторов, как В.И. Лукьяненко, К.О. Магомедов и др. [10, 11].

Если говорить о правовом аспекте, то необхо-

димость совершенствования законодательства в области профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих затронута в работе А.А. Гришковца [12]. Автор подробно описывает организационно-правовые основы обучения кадров государственной гражданской службы, и, на сегодняшний день, является одним из тех, кто выявил ряд проблем касающихся правовой организации процесса обучения и повышения квалификации чиновников.

В целом, следует отметить, что, несмотря на наличие широкого спектра научных исследований в сфере дополнительного образования гражданских служащих, вопросы управления профессиональным развитием представителей органов государственной власти остаются слабо разработанными, что напрямую связано с динамикой общественных отношений и экономической системой страны.

Теоретический анализ рассматриваемой проблемы

Под ***системой дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации*** принято понимать «образование, которое предоставляется на базе высшего или среднего профессионального образования, осуществляемое в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, а также непосредственно в государственных органах или иных организациях, направленное на непрерывное профессиональное развитие государственных гражданских служащих Российской Федерации» [13]. С содержательной стороны, система обучения чиновников имеет соответствующие структурные компоненты и включает в себя нормативно-правовое обеспечение, инфраструктуру дополнительного профессионального образования (виды, формы, методы, механизмы, принципы и т.д.), систему управления, общую теорию образования и обучения, образовательный процесс, ресурсное обеспечение, учебно-методическое обеспечение, научно-методическое обеспечение, а также информационно-аналитическое обеспечение [14].

Если более подробно говорить об инфраструктуре дополнительного профессионального образования, то, согласно российскому законодательству, она включает в себя программы профессиональной переподготовки и повышение квалификации. Соответственно, под ***профессиональной переподготовкой государственных гражданских служащих Российской Федерации*** следует понимать «вид дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, направленный на получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности» [5]. Как правило, переподготовка предполагает обучение дипломированных специалистов (на базе высшего и среднего профессионального образования) и осуществляется с учетом имеющегося профиля его образования, а также в случае изменения вида его профессиональной служебной деятельности в целях совершенствования знаний и получения дополнительной квалификации.

Следующим структурным элементом системы дополнительного образования чиновников является ***повышение квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации***. Данный вид обучения носит юридический характер и представляет собой комплексное «обновление знаний и совершенствование навыков гражданских служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач» [13]. Иными словами, повышение квалификации подразумевает получение новой компетентности в рамках уже имеющейся квалификации без повышения образовательного уровня.

Принято выделять несколько видов повышения квалификации гражданских служащих в зависимости от объемов и типов образовательных программ, образовательных целей, а также направлений работы органов государственной власти и их структурных подразделений (Таблица 1).

Таблица 1. Отличительные характеристики форм повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Краткосрочные курсы повышения квалификации (от 16 до 72 аудиторных часов)	**Тематические и проблемные беседы (от 72 до 100 аудиторных часов)**	**Комплексное обновление знаний (от 100 до 250/ аудиторных часов)**
– краткосрочные тематические и проблемные семинары / беседы.		– программы комплексного повышения профессиональной компетентности.
– освоение актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности государственных служащих; обучение проводится по месту основной работы.	*– организация бесед по научно-техническим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения.*	*– комплексное обновление знаний гражданских служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач.*
	– при освоении программы более 72 аудиторных часов, в качестве ее разделов могут быть зачтены программы краткосрочного повышения квалификации, (подтверждение усвоения – не менее 3 лет).	
Государственная итоговая аттестация: – экзамен в форме тестирования.		**Государственная итоговая аттестация:** – экзамен в форме тестирования и защита итоговой работы.
Документ: – удостоверение о краткосрочном повышении квалификации.		**Документ:** – свидетельство о повышении квалификации.

Прим.: составлено по [13, 15].

Следует отметить, что, несмотря на разницу в количестве читаемых курсов, все виды повышения квалификации государственных гражданских служащих по своему эффективны и, в большей или меньшей степени:

– обеспечивают получение навыков стратегического профессионального мышления, системного понимания личностных, групповых, организационных, социально-экономических и политических процессов, навыков разработки организационных и социально-экономических проектов, а также организации конструктивного взаимодействия в процессе решения профессиональных задач, выбора эффективных стратегий, видов и стилей межличностных коммуникаций в деловом, профессиональном и личном общении [1];

– обеспечивают получение навыков применения различных аналитических методов и анализа ситуации, навыков определения значимости профессиональных проблем в зависимости от их влияния на решение профессиональных задач;

– предоставляют возможность обсудить наиболее актуальные темы, затрагивающие сферу служебной деятельности с ведущими преподавателями, специалистами в области теории государства и права, иными участниками системы дополнительного профессионального образования [4];

– дают сотрудникам государственных структур возможность достижения более высокого уровня производительности и качества труда;

– сокращают и издержки в процессе профессиональной деятельности;

– повышают уровень трудовой мотивации и приверженность чиновников к месту работы на государственной гражданской службе.

Так, А.А. Касьянов выделяет следующие ***виды обучения в рамках повышения квалификации чиновников*** [4] с учетом нововведений в законодательство:

1) краткосрочное (от 16 до 72 аудиторных часов) тематическое обучение;

2) тематические и проблемные беседы (от 72 до 100 аудиторных часов);

3) длительное (от 100 до 250 аудиторных часов) обучение.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации», переподготовка и повышение квалификации чиновников могут «осуществляться непосредственно в государственном органе, образовательном учреждении, а также в организации (в том числе за рубежом) без освобождения от выполнения должностных обязанностей или с освобождением от этих обязанностей» [3] с сохранением при этом рабочего места и денежного содержания. В соответствии с данным положением, к ***формам переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации*** принято относить:

1) повышение квалификации гражданских служащих без отрыва (дистанционное обучение, корпоративное обучение, обучение в проектных группах в вечернее время) или с частичным отрывом (до 3 полных либо не полных рабочих дней в неделю) от государственной гражданской службы;

2) профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих с отрывом от рабочего места [13].

Повышение квалификации без отрыва от производства происходит в обычной рабочей обстановке с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий и индивидуальных методов обучения. Программа обучения структурирована и распланирована по времени, основана на приобретении практических навыков и опыта в процессе исполнения обязанностей.

Как правило, данная форма повышения квалификации распространяется только на государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «руководители», относящиеся к высшей группе должностей [16] в связи с необходимостью наличия высокой самоорганизации и умения рационально планирования временным ресурсом.

Так, к основным ***методам повышения квалификации на рабочем месте,*** следует относить:

- *дистанционное обучение;*
- *обучение в проектных группах в вечернее время.*

Дистанционная форма обучения является современным методом и представляет собой «образовательную систему XXI века». Это инновационный метод подготовки, отличающийся от традиционных методов обучения, выступает в виде комплекса образовательных услуг, предоставляемых преподавателями и специалистами с помощью специализированной информационно-образовательной среды на любом расстоянии от учреждений образования и реализуется посредством использования комбинированных программ, часть аудиторных занятий по которым, замещается самостоятельной подготовкой на основе учебных материалов в электронном виде, или путем использования дистанционных технологий посредством удаленного доступа к системе дистанционного обучения образовательной организации, либо посредством проведения вебинаров и телеконференций [17].

Также, важно отметить, что данный метод ориентирован на индивидуальные запросы обучаемых и их специализацию и предоставляет служащим возможность самостоятельно планировать свое обучение благодаря удаленному доступу к электронным библиотекам, электронным учебным пособиям в текстовом изложении, а также курсам, полным интерактивного и мультимедийного материала. Исходя из сущности и основных характеристик дистанционной формы обучения, следует отметить, что данный метод имеет свои преимущества и недостатки (Таблица 2).

Таблица 2. Преимущества и недостатки дистанционной формы обучения государственных гражданских служащих Российской Федерации

Преимущества	Недостатки
– мобильный характер дистанционного обучения.	– не обеспечивает потребностей обучающихся в обратной связи и учете их профессионального уровня, личностно-деловых качеств и поведенческих навыков, специфики их профессиональной деятельности.
– индивидуальная направленность, ориентированность на самостоятельную работу.	– является достаточно затратным мероприятием, так как требует постоянного обновления образовательных курсов и необходимой техники (компьютеры, поддерживающие программы и т.д.).
– является менее затратным мероприятием, по сравнению с переподготовкой.	

Прим.: составлено по [18].

Еще один метод обучения без отрыва от производства подразумевает собой *подготовку в проектных группах в вечернее время*, которая направлена на обучение не только руководителей государственных структур, но и иных категорий и групп должностей.

Данный метод достаточно эффективен, поскольку подразумевает под собой интерактивное, живое общение, обмен мнениями по изучаемым вопросам, носящим социально-экономический, правовой и иной характер и способствует, формированию «здоровой» организационной и корпоративной культур.

Помимо выше представленных методов обучения на рабочем месте существует еще один механизм передачи знаний, умений и навыков, который имеет форму наставничества и применяется в случае появления новых сотрудников, либо ротации кадров на государственной гражданской службе, обеспечивающей, при необходимости, полную взаимозаменяемость сотрудников.

Наставничество является традиционным методом обучения, и особенно распространено там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Данный метод требует особого профессионального уровня и склада характера от наставника, которым практически невозможно стать по распоряжению сверху. Под наставничеством, в свою очередь, понимают «индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными молодыми рабочими или их группами, профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей» [19].

Так, разобрав методы обучения, применяемые на рабочем месте, переходим ко второму блоку обучения государственных гражданских служащих, которое осуществляется с частичным отрывом от работы. **Повышение квалификации с частичным отрывом от рабочего места** по своей структуре напоминает обычные курсы обучения и подготовки. Особенность заключается в том, что чиновников два-три раза в неделю направляют в учебные центры на повышение квалификации, где они получают комплекс знаний, который, по возвращении, уже могут применить в практической деятельности.

В целом, обучение на рабочем месте и с частичным отрывом от работы на государственной гражданской службе позволяет экономить бюджетные средства и отличается своей практической направленностью. Обучение без отрыва от производства предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления изученного теоретического материала. В этом смысле данный вид профессиональной подготовки и повышения квалификации является оптимальным для выработки навыков, требуемых для осуществления государственного управления. Но в то же время, такая форма обучения, как

показывает практика, часто бывает слишком узконаправленной для развития потенциала сотрудника, что, препятствует формированию принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций.

Обучение с отрывом от основной трудовой деятельности включает в себя обучение гражданских служащих всех категорий и групп должностей и предполагает обновление теоретических знаний в области экономики, теории управления, политики и права, а также заполнение пробелов имеющегося образовательного уровня чиновников. Оно осуществляется в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, которые формируются на основе ФГОС [13].

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации с отрывом от государственной гражданской службы осуществляется на основе государственного заказа на предоставление образовательных услуг и проводится в образовательных организациях, «в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц» [20, с. 124–130], деятельность которых направлена, преимущественно, на обеспечение подготовки государственных гражданских служащих применительно к потребностям высших органов управления.

Так, к ***основным методам профессиональной переподготовки и повышения квалификации с отрывом от государственной гражданской службы*** следует относить:

- *чтение лекций* (традиционный метод обучения);
- *проведение семинарских занятий* (традиционный метод обучения);
- *мозговой штурм;*
- *деловые игры;*
- *тренинги* (метод интерактивного обучения);
- *решение производственно-экономических задач посредством разбора конкретных ситуаций (метод кейс-study).*

На сегодняшний день все большую популярность приобретает такое направление, как корпоративное обучение или проведение корпоративных семинаров в целях развития корпоративной культуры [21].

Корпоративное обучение представляет собой отдельное научное направление, посредством которого происходит получение профессиональных знаний, умений и навыков сотрудниками государственного аппарата. Помимо развития корпоративной культуры, обучение сотрудников одного государственного органа власти также повышает эффективность работы каждого чиновника в отдельности и всей структуры в целом. Общепринятыми формами организации корпоративного обучения являются преимущественно, тренинги, семинары, мастер-классы, деловые игры и т.д. Единственный минус данного метода – по окончании образовательного процесса служащим не выдается никакого документа, подвергающего прохождение обучения.

Исходя из достоинств и недостатков каждого из методов обучения, авторами было предложено оптимальное соотношение в целях реализации компенсаторного механизма и повышения эффективности обучения (Рис. 1).

Следует отметить, что в рамках системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих существует достаточно большое количество инструментов обучения. На сегодняшний день они используются в соответствии с программами переподготовки и повышения квалификации и направлены на развитие профессиональных компетенций, определенного типа мышления и поведения. Несомненно, качество и эффективность образовательных программ, а также соответствующий выбор форм и методов организации образовательного процесса напрямую зависит от целей и задач, направлений деятельности каждого государственного органа и требует индивидуального подхода к каждому сотруднику со стороны преподавателя.

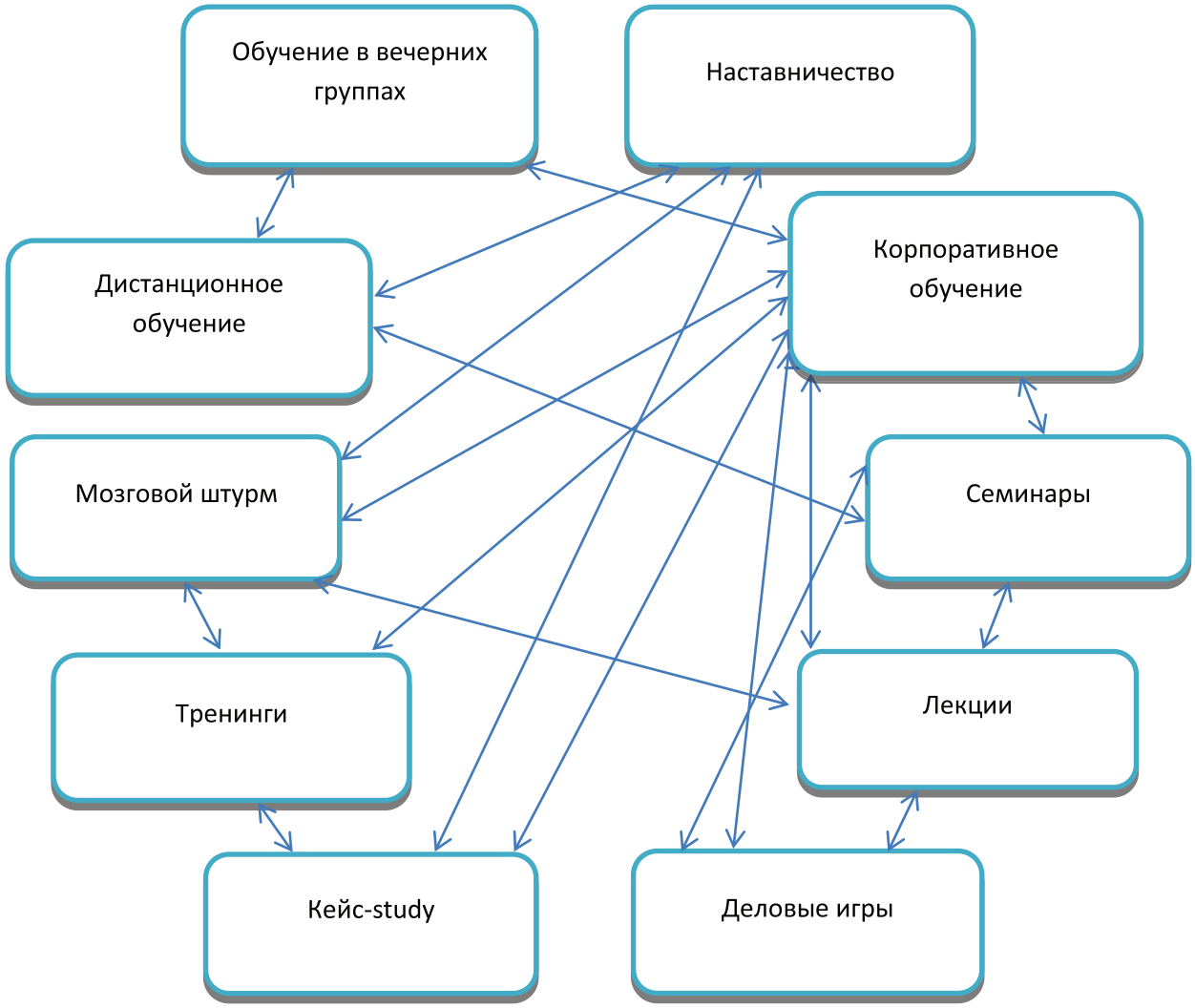


Рисунок 1 – Модель оптимального соотношения методов профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Анализ результатов исследования

В целях оценки эффективности методов и форм профессионального развития государственных гражданских служащих нами был проведен опрос. Выбор Министерства общего и профессионального образования Свердловской области в качестве государственного органа, где можно провести исследование в соответствии с указанной темой статьи, можно обосновать следующими положениями. Во-первых, Министерство является государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в том числе и в сфере дополнительного профессионального образования. Во-вторых, данный орган власти ведет работу по взаимодействию с Департаментом кадровой политики Администрации Губернатора Свердловской области по вопросам разработки и принятия соответствующих образовательных программ, а также порядка предоставления государственной гарантии на получение дополнительного профессионального образования.

Для того чтобы проанализировать специфику системы обучения и повышения квалификации государственных гражданских служащих выбранного органа власти, был проведен социологический опрос в форме сплошного анкетирования для получения и последующей обработки статистических данных.

Следует отметить, что в связи с малым объемом генеральной совокупности (127 го-

сударственных гражданских служащих [22]) выборка не проводится – производится сплошной опрос, который не требует соблюдения правила репрезентативности. По факту было опрошено меньше сотрудников государственного органа, чем планировалось (95 государственных гражданских служащих). Данное решение было принято отделом кадров, который оказывал помощь в организации опроса, и не включил в список Министра, его Заместителей и начальников Департаментов.

В рамках проводимого исследования, респондентам было предложено ответить на 25 вопросов и, тем самым оценить степень эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Ряд вопросов в анкете имеет общий характер, а некоторые из них позволяют определить внутренние и внешние факторы, побуждающие чиновников стремиться к получению новых знаний и отражающих «проблемные зоны» в системе дополнительного профессионального образования.

Один из вопросов был связан с ожиданием государственных гражданских служащих от системы дополнительного профессионального образования. Вопрос был направлен на определение того, что, по мнению чиновников, должно давать профессиональное обучение с выбором нескольких вариантов ответов из предложенного списка. Наиболее частными ответами оказались следующие:

1) получение конкретных знаний для решения служебных задач;

2) получение дополнительной полезной в работе информации (приращение дополнительной информации к уже имеющейся базе знаний);

3) повышение заработной платы и т.д. (Таблица 3).

Таблица 3. Индексы ожиданий от дополнительного профессионального обучения

Ожидаемые результаты	Индексы ожиданий
	Частота
1) повышение уровня развития деловых и личностных качеств	18
2) повышение разряда, должности	11
3) учет при аттестации	22
4) получение конкретных знаний для решения служебных задач	48
5) получение дополнительной, полезной в работе информации	34
6) расширение личных профессиональных контактов	18
7) расширение кругозора, эрудиции	28
8) повышение зарплаты	32
9) ничего особенного	1

Помимо определения соответствующих индексов ожидания государственных гражданских служащих, отражающих непосредственно то, чего конкретно хотят получить чиновники от образовательного процесса, в ходе опроса также были определены основные факторы, которые, по мнению представителей органов государственной власти, препятствуют развитию профессиональных и личностных компетенций. Для большей наглядности ответы респондентов были проранжированы и представлены в Таблице 4.

Из данных таблицы можно видеть, что на первом месте идет такая объективная причина как несоответствие программ профессионального обучения служебным функциональным обязанностям (предоставление общей информации о систем государственной гражданской службы). Также, наблюдается отсутствие разделения учебных групп по категориям и группам должностей, что в свою очередь, влияет на качество усвоения необходимой информации. Если говорить о механизмах, используемых в процессе обучения, то, по мнению респондентов, предлагаемые для прохождения переподготовки учебные программы не достаточно эффективны в силу того, что на практике используются традиционные методы подготовки, либо просто ведется беседа с преподавателем в форме семинарского за-

нятия на темы, указанные в учебном плане и не всегда отвечающие целям которые ставят перед образовательным учреждением орган государственной власти.

Таблица 4. Факторы, которые препятствуют развитию профессиональных и личностных качеств

Факторы	Частота
1) Несоответствие программы профессионального обучения служебным функциональным обязанностям	35
2) Отсутствие системы управления карьерой государственного служащего	17
3) Отсутствие вакантных должностей	20
4) Недостаточный уровень развития деловых и личностных качеств служащего	18
5) Отсутствие разделения учебных групп по категориям и группам должностей	31
6) Недостаточно эффективное сочетание методов обучения	28
7) Другое	1

Для того чтобы оценить качество и эффективность предоставления образовательных услуг, при формировании бланка анкеты были предусмотрены вопросы, позволяющие определить каким формам и методам обучения государственные гражданские служащие Министерства отдают большее предпочтение. Как можно видеть из данных, приведенных на Рисунке 2, наиболее эффективной формой для обучения опрошенные считают профессиональную переподготовку, аргументируя свой выбор тем, что курсы носят более целенаправленный характер и более широко и активно используют обобщение практического опыта. Помимо этого служащие могут проходить обучение на рабочем месте и углубленно изучать специфику деятельности органа власти в процессе ротации кадров либо выезда на обучение в иные межведомственные организации, после чего сразу же применяют полученные знания на практике.

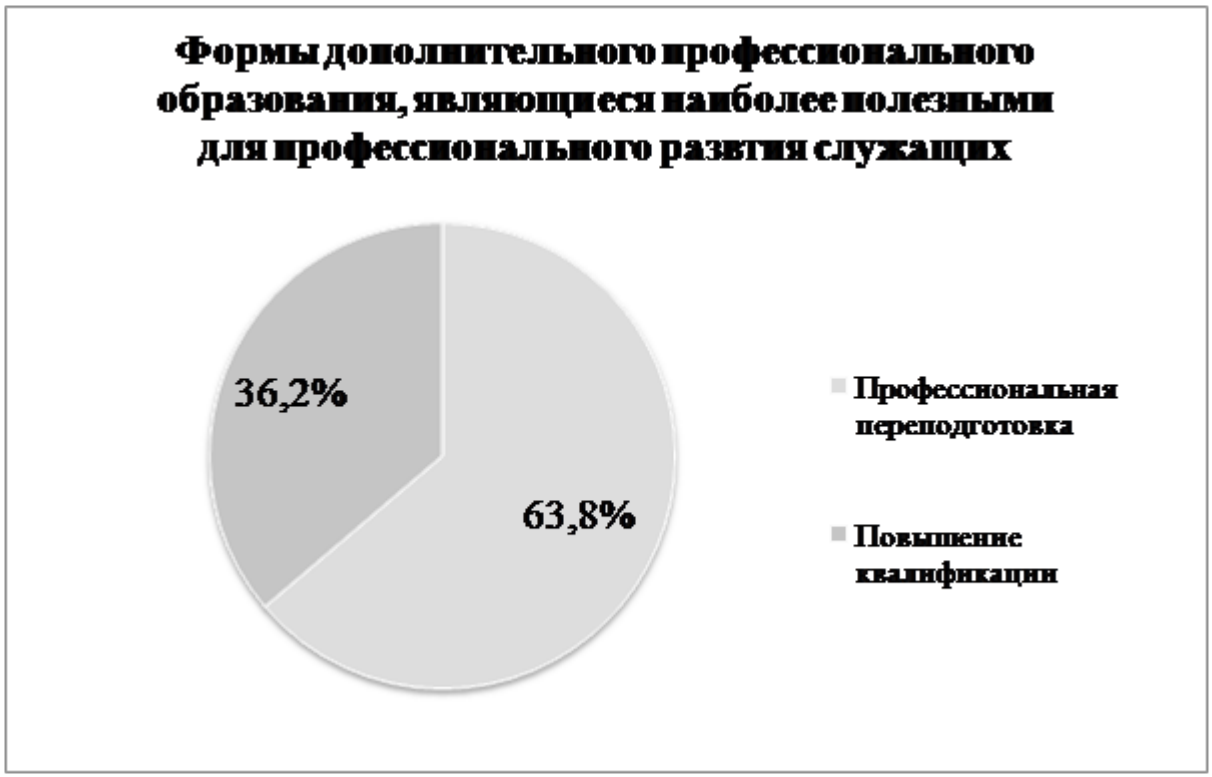


Рисунок 2 – Формы дополнительного профессионального образования, являющиеся наиболее полезными для профессионального развития служащих

Чуть больше внимания было уделено результатам вопроса, направленного на оценку наиболее эффективных и полезных, на взгляд государственных гражданских служащих Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, методов обучения. Согласно данным Рисунка 3 для профессионального развития государственных гражданских служащих, таковыми они считают, прежде всего, анализ конкретных ситуаций и решение кейс-study, тренинги, семинары и беседы по актуальным вопросам. Причем, скорее всего это мнение опирается на личный опыт прохождения таких методов профессионального обучения, а также возможности сравнения методики преподавания в различных образовательных организациях и межведомственных органов власти.

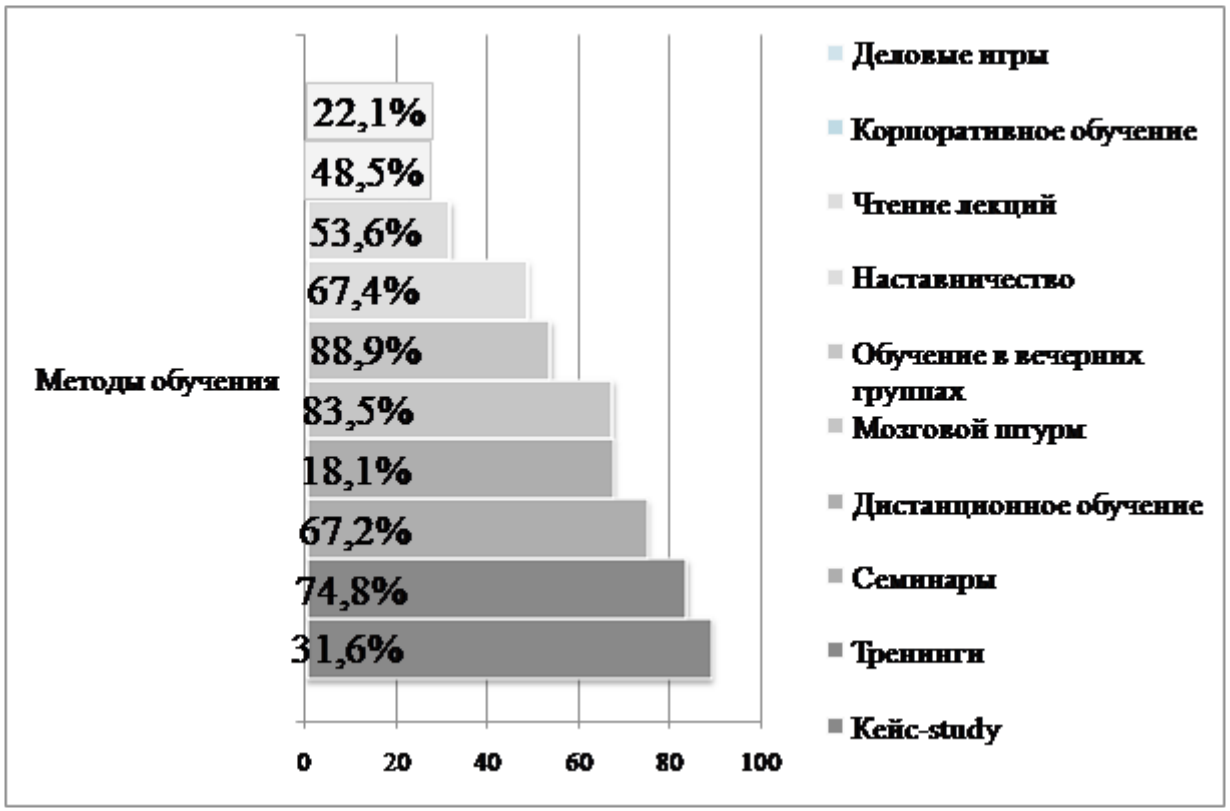


Рисунок 3 – Формы обучения по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Свой выбор государственные гражданские служащие аргументируют тем, что только благодаря использованию преимущественно практических методов обучения они усваивают необходимую информацию, так как могут с учетом уже имеющихся знаний, полученных не только в рамках базового образования, но и в процессе исполнения должностных обязанностей (стаж работы), более объективно и конструктивно решать те или иные вопросы, к примеру, при разборе кейсов, а также своевременно получать обратную связь.

Помимо оценки форм и методов обучения, степень эффективности также можно оценить посредством анализа основных результатов прохождения профессиональной переподготовки и курсов повышения квалификации, а также достаточно ли они получают знаний для осуществления профессиональной деятельности. Две трети опрошенных заявили, что они уже использовали полученные знания в своей практической работе (т.е. можно предполагать, что преобразовали их в умения). Каждый пятый дал следующий ответ: «доложили своим коллегам на совещании о содержании обучающей программы». Это также можно считать позитивным моментом, поскольку такого рода информация формиру-

ет дополнительный стимул к непрерывному образованию у тех, кто еще не проходил соответствующей профессиональной переподготовки. Хотя следует отметить, что среди ответов были варианты типа «ничего нового, относящегося к работе», однако таких вариантов единицы.

Таким образом, целесообразно отметить, что, не смотря на существующие проблемы, государственные гражданские служащие заинтересованы в систематическом получении новых знаний, навыков и умений в соответствии с их занимаемыми должностями. По их мнению, для того чтобы система мотивации в области дополнительного профессионального образования работала лучше, а информация усваивалась эффективнее, необходимо наладить связь между потребностью в дополнительной профессиональной подготовке, уверенностью в том, что результаты профессиональной деятельности достигнуты благодаря дополнительному профессиональному образованию (чем выше уверенность, тем чаще возникает потребность), а также между потребностью и наличием представлений о том, какими должны быть результаты профессиональной деятельности (обратная связь – чем ниже уровень уверенности в том, что представления имеются, тем сильнее потребность).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Горб В.Г. Образовательная система повышения квалификации государственных и муниципальных служащих субъекта Российской Федерации: Учебное пособие. Екатеринбург, 2010. 64 с.
2) Ракевич И.В., Чепляев В.Л. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих: мотивация и приоритеты // Вестник Поволжской Академии государственной службы им. П.А. Столыпина: Научный журнал. Саратов: Изд. ПАГС, 2006. № 11. С. 148–154.
3) Илларионова Л.А. Теоретические аспекты профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих в Российской Федерации // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2012. № 5. С. 69–75.
4) Касьянов А.А. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. № 10. С. 143–145.
5) Мартынов А.В. Современные методы организации и проведения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород, 2012. 42 с.
6) Харитонова А.М. Государственная служба: перспективы кадрового развития [Электронный ресурс] // Экономика. Государство. Общество. 2013. № 4. URL: http://ego.uapa.ru/ru/issue/2013/04/6/ (дата обращения: 17.04.2017 г.)
7) Рассохин А.В. Технология переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих: историко-правовой аспект [Электронный ресурс] // Чиновник. 2004. № 1. URL: http://chinovnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2004/01/19/ (дата обращения: 21.05.2017 г.)
8) Богатырева Г.А., Ракевич И.В., Рыбалкин А.А. Применение инновационных форм обучения государственных и муниципальных служащих при получении дополнительного профессионального образования // Вестник ПАГС. 2006. № 10. С. 118–124.
9) Слинько О.Л. Международный опыт подготовки специалистов для государственной службы // Государственная и муниципальная служба в России: опыт, проблемы, перспективы. Воронеж, 2010. С. 132–136.
10) Лукьяненко В.И. Государственный аппарат России: проблемы организации, управления, контроля. М.: Изд. РАГС, 2004. 134 с.
11) Магомедов К.О., Турчинов А.И. Государственная служба и кадровая политика. Теория и практика. М.: Изд. РАГС, 2007. 272 с.

12) Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: Учебный курс / Гришковец А.А. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.
13) Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 06 мая 2008 г. № 362 (в ред. от 02 июня 2016 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
14) О концепции развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 07 ноября 2013 г. № 476-п // Собрание законодательства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. 2013. № 11 (часть I). Ст. 1367.
15) Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30 июля 2016 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
16) О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 (в ред. от 08 марта 2015 г.) В данном виде документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17) Дьячков Т.В. Дистанционные образовательные технологии в обучении государственных гражданских служащих // Роль образования в формировании экономической, социальной и правовой культуры: Сб. науч. тр. СПб: Изд. СПбУУиЭ, 2014. С. 476–478.
18) Быстрых Л.Ф. Информационные технологии дистанционного обучения в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации [Электронный ресурс] // Чиновник. 2006. № 3. URL: http://chinovnik.uapa.ru/ru/issue/2006/03/9/ (дата обращения: 18.05.2017 г.)
19) Безлепкина Е. Современные методы обучения персонала. [Электронный ресурс] // Национальная гильдия профессиональных консультантов. URL: http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf (дата обращения: 25.05.2017 г.)
20) Организация кадровой работы в органах государственного и муниципального управления / Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В.: Учебное пособие для вузов. Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 2015.
21) Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Изд. Юрайт, 2012. 434 с.
22) Отчет о расходах и численности работников Министерства общего и профессионального образования Свердловской области за 2015 год. Сайт Министерства общего и профессионального образования Свердловской области [Электронный ресурс] // Министерство общего и профессионального образования Свердловской области. URL: http://www.minobraz.ru/files/otchet_o_raskhodakh_i_chislennosti_rabotnikov_ministerstva_obshhego_i_professionalnogo_obrazovanija_sverdlovskojj_oblasti_za_2015_god.pdf (дата обращения: 05.06.2017 г.)