

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РФ

КУЛЬКОВА ИННА АНАТОЛЬЕВНА

Доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург, Россия

Email: i.a.koulkova@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Изучены некоторые практические проблемы и недостатки планирования образовательной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации. Предложены конкретные рекомендации по совершенствованию процесса индивидуального планирования профразвития.

Ключевые слова: профессиональное обучение служащих, планирование обучения, ДПО, профессиональное развитие, государственные гражданские служащие, индивидуальный план обучения.

PERFECTING THE PLANNING OF VOCATIONAL TRAINING OF STATE CIVIL EMPLOYEES OF THE RUSSIAN FEDERATION

INNA KOULKOVA

*Dr. Sc. (Econ.), Prof. of Labour Economics and Human Resource Management
Department The Ural State University of Economics, Yekaterinburg city, The Russian
Federation*

Email: i.a.koulkova@mail.ru

ABSTRACT

Some practical problems of planning of the Vocational training of state civil employees of the Russian Federation are studied in this article. There are specific recommendations for improving the process of individual planning of professional development.

Keywords: vocational training of employees, planning of training, continuing professional education, professional development, state civil servants, individual learning plan.

Планирование и постановка целей выступают важнейшей функцией управления профобучением в организациях, рассматриваются как стратегически-целостная система целей повышения квалификации кадров, тенденция развития. Анализ планирования обучения в крупных российских компаниях, показывает, что эта деятельность требует особенного внимания, так как от нее зависит качество теоретического и практического обучения. [3, с. 354]

Указ Президента от 28.12.2006 №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» предписывает кадровым службам государственных органов проводить работу по повышению профессионального уровня служащих на основе Индивидуальных планов профессионального развития [1].

Индивидуальный план профессионального развития – это:

– документ, который является инструментом поддержания и повышения уровня профессионализма служащего, а также получения в ходе освоения программ дополнительного профессионального образования, служебной деятельности – знаний, умений и навыков, качеств, необходимых для обеспечения выполнения полномочий и определенных должностным регламентом обязанностей по должности;

– планируемый на трехлетнюю перспективу комплекс показателей и мероприятий по обеспечению

повышения профессионализма и компетентности служащего.

В настоящий момент методика индивидуального планирования профессионального развития служащих такова:

Проект Индивидуального плана разрабатывается гражданским служащим совместно с непосредственным руководителем в соответствии с должностным регламентом и функциональными задачами, решаемыми в государственной службе. Срок реализации Индивидуального плана – 3 года.

Текущий контроль выполнения мероприятий, включенных в Индивидуальный план, осуществляется непосредственным руководителем служащего, а общий контроль – структурным подразделением по вопросам государственной службы и кадров.

Итоги выполнения Индивидуального плана отражаются служащим в его годовом отчете о результатах профессиональной служебной деятельности.

Вид, форма и продолжительность профессионального обучения определяются исходя из положений нормативной правовой базы о дополнительном профессиональном образовании (далее - ДПО) государственных служащих, а направления ДПО и повышения профессионализма определяются, исходя из двух составляющих:

– реальной потребности органа государственной службы;

– потребности служащего в профессиональных знаниях, навыках и умениях с учетом его

функциональных обязанностей и специализации по конкретной должности.

Конкретизация направлений ДПО (управленческое, правовое, организационно-экономическое, планово-финансовое, информационно-аналитическое и другие) осуществляется с учетом рекомендаций Федеральной службы государственной статистики (постановление Росстата от 31.05.2011 №260).

При выборе направления профессионального образования, вида, формы и продолжительности обучения рекомендуется учитывать:

- выводы аттестационной комиссии;
- результаты сдачи квалификационного экзамена;
- итоговые данные предыдущего к данному периоду годового отчета гражданского служащего;
- факт включения служащего в кадровый резерв;
- уровень базового профессионального образования, специальность и квалификацию;
- предшествующее повышение квалификации или прохождение профессиональной переподготовки;
- имеющийся профессиональный опыт (служба в других государственных органах, военная служба, правоохранительная служба и т.д.);
- стаж замещения служащим занимаемой должности государственной гражданской службы;
- результаты проверок структурного подразделения органа вышестоящими организациями;

– состояние здоровья служащего.

Практическая реализация данного механизма выявила ряд недостатков и проблем, что определило разработку конкретных рекомендаций по совершенствованию процесса индивидуального планирования профразвития.

Индивидуальный план отличается от общего тем, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности служащего. Больше место здесь отводится самообразованию, обучению на рабочем месте, и служащий предстает уже сформировавшимся субъектом собственного профессионального развития. Но большая проблема состоит в том, что самостоятельно написать качественный Индивидуальный план может только «зрелый» служащий, хорошо информированный, осознающий собственные проблемы и стремящийся к профессиональному совершенству. Поэтому всегда необходимо служащему подсказать, что можно использовать для приобретения нужных знаний и умений, какими возможностями системы ДПО стоит воспользоваться. На этом этапе очень важно, чтобы сама процедура разработки Индивидуального плана не была забюрократизирована и не приобрела формальный характер.

Ещё один важный момент, который необходимо отметить, что при формировании Индивидуальных планов значимую роль играет продолжительность ДПО. Хроническая нехватка времени не

позволяет проходить длительные программы обучения, направленные на выработку стратегического мышления, формирование системного подхода к решению различного рода задач. Одной из причин такой «хронической нехватки» является несоответствие выполняемых поручений установленным целям. Четко прослеживается тенденция перехода от профессиональной переподготовки (свыше 500 уч. часов) к повышению квалификации (максимум до 72 уч. часов). Однако служащие нуждаются в получении дополнительной квалификации, а не только в освоении актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности.

Система подготовки кадров должна формировать не только профессиональные, но и личностные качества, а также профессиональное (корпоративное) мышление и профессиональную мотивацию.

Предлагаем расширить содержание Индивидуального плана, заменив часть программ профессионального обучения, которые не учитывают служебную заинтересованность служащих в результатах обучения, на программы личностного роста, способствующие развитию корпоративной компетенции. Тогда Индивидуальный план будет состоять из трех частей:

1) планирую получить следующее дополнительное профессиональное образование (ДПО);

2) планирую принять участие в следующих видах ведомственной профессиональной учебы (ВПО);

3) планирую пройти дополнительное обучение по следующим программам личностного роста (ДО).

Разработка и реализация программ личностного роста служащих направлена на обеспечение глубокого понимания и полный учет интересов государства, предприятий, организаций и отдельных граждан, для формирования корпоративной компетенции.

Предлагаемые нами для разработки и реализации программы личностного роста служащих включают вопросы целеполагания, управления временем, психологии управления, развития социальных коммуникаций, управление стрессами, ведение переговоров и другие (Предлагаемые курсы и их продолжительность представлены в таблице). Данная рекомендация основана на том, что в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы), утвержденной Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261, выделены три группы принципов подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих:

Таблица – Предлагаемые к разработке и реализации программы личностного роста государственных служащих

№ п/п	Наименование программы	Цель обучения	Продолжительность, час.
1	Целеполагание	Научиться ставить эффективные цели и добиваться их. Переход от проблемного мышления к результативно-ориентированному	24
2	Управление временем	Научиться эффективно планировать свою работу, более эффективно использовать время	24
3	Социальные коммуникации	Научиться эффективно общаться с другими людьми, в т.ч. с клиентами, понимать и быть понятыми.	72
4	Психология управления	Изучить типичные формы поведения людей в различных ситуациях и успешные способы реакции на них	100
5	Современные технологии управления персоналом	Познакомиться с современными технологиями управления и мотивации персонала, овладеть навыками их применения в управленческой деятельности	72
6	Язык жестов	Сформировать компетенцию эффективного невербального общения	48
7	Распознавание лжи	Стать специалистом в детекции лжи и экспертом в области верификации обмана	80
8	Ведение переговоров	Освоить стратегию и тактику эффективного ведения переговоров в любых ситуациях делового и личного взаимодействия.	48
9	Формирование команд	Научиться формировать действительно эффективную команду, освоить инструменты по управлению и развитию этой команды	24
10	Технологии управления стрессами	Сформировать навык эффективного управления стрессом, предотвратить профессиональное выгорание	72
11	Технологии управления конфликтами	Научится управлять внутриличностными и межличностными конфликтами; формирование умений эффективного поведения в конфликтных ситуациях.	80

Общегражданские предполагают:

- развитие повышенного чувства ответственности и сознания, в том числе этических качеств, таких как гражданский долг, верность интересам государственной службы;
- честность и неподверженность коррупционным воздействиям.

Профессиональные включают:

- наличие специальных знаний в области права, экономики, организации деятельности, управления коллективами, знания социальной психологии и др.;
- умения использовать эти знания;
- непрерывность и гибкость профессионального образования служащих;

– системность и систематичность профессионального образования работников.

Внутрикорпоративные предполагают:

– привитие навыков управленческой работы, в том числе лидерских качеств;

– солидарность, взаимодействие и взаимоподдержка на службе;

– повышение социального статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего [2].

Программы личностного роста служащих призваны реализовывать третью группу принципов и не

требуют дополнительных затрат, поскольку предлагаются к реализации в рамках выделенных на дополнительное профессиональное образование бюджетных средств.

Таким образом, совершенствование планирования образовательной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации путем обогащения их индивидуальных планов обучения и развития будет способствовать повышению эффективности не только системы обучения, но и всей системы управления персоналом в государственной службе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента от 28.12.2006 №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации». [Электронный документ] - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165173>
2. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы), утвержденная Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261. [Электронный документ] – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2009/03/13/programma-dok.html>
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник/4-е изд. перераб. и доп. [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2009.

REFERENCES

1. Presidential Decree of 28.12.2006 №1474 «About additional professional education of civil servants of the Russian Federation." [Electronic document] - Access: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165173>
2. The federal program "Reform and Development of the State Service of the Russian Federation (2009 - 2013), approved by presidential decree of March 10, 2009 № 261. [Electronic document] - Access: <http://www.rg.ru/2009/03/13/programma-dok.html>
3. Vikhansky, O.S., Naumov, A.I. Management: a tutorial / 4th ed. Revised. and add. [Text] / O.S. Vikhansky, A.I. Naumov. - M.: Ekonomist, 2009.