ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

СОВРЕМЕННЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГРАЖДАНСКИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ОБРАЗОВАНИЕ, КОМПЕТЕНЦИИ, КАРЬЕРА

Материалы
Международной научно-практической конференции,
посвящённой 25-летию ГБОУ ВО
«Башкирская академия государственной службы и управления при Главе
Республики Башкортостан»
1 декабря 2016 г.

Уфа – 2016

УДК 35.08
ББК 67.401.02
С56

Рекомендовано к изданию Научным советом БАГСУ

Редакционная коллегия:
Г.А. Колобова, д-р полит. н., канд.т юрид. н., и.о. ректора БАГСУ
И.В. Фролова, д-р филос. н., проф., и.о. проректора по научной работе БАГСУ
Л.И. Газизова, канд. полит. н., доц., руководитель НИИЦ БАГСУ
Р.Ф. Латыпов, д-р полит. н., руководитель РЦКТ БАГСУ
С.Г. Заборовская, канд. соц.н., директор ИДПО БАГСУ
А.М. Губайдуллин, президент Ассоциации выпускников Президентской программы управленческих кадров Республики Башкортостан

Ответственный редактор:
Л.И. Газизова, канд. полит. н., доц., руководитель НИИЦ БАГСУ

Современный государственный гражданский и муниципальный служащий: образование, компетенции, карьера: [Электронный ресурс]: материалы Междунар. науч.-практич. Конф. – Текстовое электронное издание (4.00 Мб). – Уфа : БАГСУ, 2016. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : Celeron, Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 1.6 MHz ; 512 Мб оперативной памяти ; Windows 98 и выше ; привод CD-R ; Adobe Reader 5.0 или выше(или аналогичный продукт для чтения файлов формата pdf). – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-4457-0094-4

В сборнике представлены материалы Международной научно-практической конференции, посвящённой 25-летию ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» «Современный государственный гражданский и муниципальный служащий: образование, компетенции, карьера (Уфа, 1 декабря 2016 г.)». Рекомендуется ученым, научным сотрудникам, преподавателям, студентам, а также специалистам, интересующимся проблемами общественных наук.

УДК 35.08
ББК 67.401.02
С56
ISBN 978-5-4457-0094-4
© ГБОУ ВО «БАГСУ», оформление 2016
Администрация Главы Республики Башкортостан

Научное текстовое электронное издание

Материалы публикуются в авторской редакции

Минимальные системные требования: Celeron, Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 1.6 MHz ; 512 Мб оперативной памяти ; Windows 98 и выше ; привод CD-R ; Adobe Reador 5.0 (или аналогичный продукт для чтения файлов формата pdf).

Подписано к использованию 30.12.2016
Объем 4.00 Мб

БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН,
450008, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. З.Валиди,40

Содержание

Материалы Международной научно-практической конференции «СОВРЕМЕННЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГРАЖДАНСКИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ОБРАЗОВАНИЕ, КОМПЕТЕНЦИИ, КАРЬЕРА»

МАТЕРИАЛЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ

Нагорный В.А. О создании и становлении Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан 11

Колобова Г.А. Подготовка государственных и муниципальных служащих: актуальные вызовы и современные решения 17

Пчелинцев В.А. Реализация государственной кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы 24

Шайхулов М. А. Повышение квалификации государственных гражданских служащих и организация правового просвещения. Опыт Секретариата Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан 27

Арабаджийски Н. Образование и профессиональная подготовка служащих для публичной администрации в Республике Болгария 33

Таипов Р.Р. О некоторых аспектах развития системы электронного обучения в Республике Башкортостан 39

Янкуловски З. Обучение муниципальных служащих в Македонии: правовые обязательства, потребности и вызовы 45

Круглый стол 1.
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК УСЛОВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Агзамов Р.З. Социально-управленческая компетентность в предметном поле социологии управления 51

Алейникова С.М. Оценка компетенции государственного служащего по обеспечению выработки и принятия управленческого решения 61

Арсентьева Н.А. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих 70

Асаева А.З. Развитие иноязычной коммуникативной компетенции у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих 79

Ахметьянова Р.А. Развитие системы мотивации как условие карьерного роста молодых специалистов государственной гражданской службы 86

Беляев М.А. Компетенции медиатора в работе современного государственного гражданского и муниципального служащего 92

Виноградов М.В. Образование государственных гражданских и муниципальных служащих в контексте принятия решений в виртуальном пространстве 96

Газизова Л.И. Модель компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих: современный подход 102

Галимов Р. С. Совершенствование деятельности независимых экспертов в работе аттестационных и конкурсных комиссий государственных органов 109

Галиуллин Т.Т. Зарубежный опыт компетентностного подхода в государственной и муниципальной службе 114

Григорьева А.Е. Формирование правовых компетенций государственных гражданских служащих 121

Грифцова И.Н. Практика рассуждений в коммуникативном пространстве государственной и муниципальной службы 128

Даминдарова Ф.В., Исмагилова Г.Ш. Развитие профессиональной культуры государственных гражданских служащих 134

Ефимова Н.Н. Использование технологий дистанционной формы обучения в системе ДПО муниципальных служащих 140

Закиров М. С. Молодежь как стратегический ресурс в современном муниципальном управлении 146

Захаров И.Н. Некоторые аспекты подготовки кадрового резерва Пенсионного фонда Российской Федерации 150

Зеленски А. Проблемы формирования профессиональных компетенций и ценностных ориентаций в деятельности государственных служащих 158

Кунакбаев Р.Х. Модель компетенций государственных и муниципальных служащих в системе стратегического управления: особенности и направления развития 170

Местникова В.Р. Владение ИКТ - компетенциями как необходимое требование к должностям государственной гражданской и муниципальной службы 178

Лаврентьев С.Н. Политические компетенции государственных и муниципальных служащих: особенности формирования и реализации 185

Ларцева С.А., Кривошеев А.Н. Реализация компетентностного подхода в преподавании физической культуры в системе высшего образования 188

Мухамедьянова Г.М. Особенности формирования профессиональной компетенции государственных служащих в системе образования (размышления) 196

Никандрова А.Г. Развитие управленческих компетенций как квалификационные требования к руководящим должностям государственных гражданских служащих 203

Севастьянов С.А. Уровень готовности абитуриентов к формированию управленческой компетентности в процессе обучения в Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан 211

Сорина Г.В. Коммуникативное пространство в системе государственной службы 219

Туманова А.А., Ефимова Н.Н. Механизмы реализации кадровой политики в Муниципальном районе Нюрбинский район Республики Саха (Якутия) 229

Филиппова Н.М. Формирование и развитие проектной компетентности государственных и муниципальных служащих 234

Халилова Н.Р. Формирование коммуникативных навыков как одно из квалификационных требований в подготовке государственных гражданских служащих 243

Янбухтин Н.Р. Роль профессиональных компетенций в карьерном росте молодых специалистов 252

Ярмак Ю. В. «Мягкая сила» социальных коммуникаций 258

Круглый стол 2.
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Акулинина А.М., Ахунова Г.Г. Роль дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих в повышении эффективности использования государственного имущества 267

Беляев М.А. Обучение медиативным технологиям в структуре дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих 274

Гатауллина Г.И. Проблемные аспекты и тенденции развития дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих 278

Гирфатова А.Р. Методы PR в деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих 286

Дорожкин Ю.Н. Власть и общество: проблемы коммуникативной культуры государственных гражданских и муниципальных служащих 291

Закиров М. С. Муниципальная кадровая политика в Республике Башкортостан: состояние, проблемы и пути решения 296

Ибатуллина С.М., Шагапов С.Б. Анализ федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения в контексте информационно-аналитической подготовки студентов гуманитарного вуза 303

Иванова В.А. Компетентностный подход в дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих 315

Исхакова Г.Р. Использование электронных методов обучения на курсах повышения квалификации (на примере СДО БАГСУ) 324

Кабашов С.Ю. Подготовка профессиональных кадров документоведов для развития традиционного и электронного документооборота в сфере государственного и муниципального управления 328

Кабашов Ю.С. Использование дистанционных технологий в процессе 339

обучения студентов направления «Государственное муниципальное управление» и «Менеджмент» и в программах дополнительного профессионального образования

Кроповницкий О.В. Феномен копинга в современной психологии: сравнительный анализ 349

Кудашев А.Р. Интерактивные методы подготовки руководителей: опыт разработки и применения 357

Луковцева Е. Н. Современные методы обучения государственных гражданских и муниципальных служащих в системе дополнительного профессионального образования 364

Сидорова О.В. Технологические изменения в государственном управлении Республики Башкортостан 374

Федько Р.А. Местное самоуправление: исторический аспект 380

Хафизова И.Ф. Применение дистанционных образовательных технологий обучения в реализации программ дополнительного профессионального образования 392

Шагапов С.Б. Электронное анкетирование как элемент электронного образования 400

Круглый стол 3.
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Камалова Г.Р. ИКТ-компетентность государственных гражданских и муниципальных служащих: анализ практик 406

Миннигулова Д. Б. От антикоррупционной оценки деятельности государственных служащих к антикоррупционной компетентности государственных служащих (на примере Российской Федерации) 412

Рысаев И.Ш. Профессиональная компетентность государственных служащих в условиях формирования современной управленческой парадигмы 428

Халиков М.И. Современные технологии формирования и развития профессиональных навыков государственных и муниципальных служащих 433

Ярыгина Я.Н. Компетентностный подход в моделировании управленческого потенциала руководителей (на примере кандидатов в федеральный резерв управленческих кадров) 442

Круглый стол 4.
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ С ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧАСТИЕМ: РОЛЬ НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОВЕРЕННЫХ. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Фомина Е.А. Развитие института независимых директоров и профессиональных поверенных в Российской Федерации 452

Якупов Т.В. Профессиональный директор: взгляд изнутри 458

Информация об авторах 464

ПРЕДИСЛОВИЕ

1 декабря 2016 года в Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан (БАГСУ) состоялась международная научно-практическая конференция «Современный государственный гражданский и муниципальный служащий: образование, компетенции, карьера», посвящённая 25-летию образования вуза. Это событие продемонстрировало верность вузовской и академической традиции – отмечать юбилеи в формате научных форумов.[1] К тому же, БАГСУ по праву может гордиться уровнем и качеством организованных при ее непосредственном участии мероприятий, начиная от знаковых международных проектов, в частности, Хакимовских чтений, заканчивая проведением дискуссионных площадок, подобных клубу Parlamentarium или Лаборатории политического кино.

Тема конференции была выбрана не случайно. Она соответствует миссии БАГСУ – обеспечению республики высокопрофессиональными кадрами и научными исследованиями в сфере государственного и муниципального управления. Реалии современного общества требуют особого внимания к качеству управленческого аппарата, который должен состоять из высококвалифицированных профессионалов, грамотных специалистов, знающих свое дело и способных адекватно реагировать на вызовы времени. Именно поэтому особенно важным является развитие в российских регионах системы высшего образования по подготовке и переподготовке специалистов-управленцев высшей квалификации.

В работе пленарного заседания приняли участие представители органов государственной власти и местного самоуправления, преподаватели и студенты БАГСУ, Управленческое сообщество Президентской программы Республики Башкортостан. Открывая пленарную часть, к участникам форума с пожеланиями успешной и плодотворной работы от имени Главы Республики Башкортостан Рустэма Закиевича Хамитова обратился Руководитель Администрации Главы Республики Башкортостан Владимир Александрович Нагорный. Говоря о роли и значении БАГСУ в системе подготовки кадров для органов государственной власти и местного самоуправления нашего региона, Владимир Александрович обратил внимание на то, что БАГСУ на протяжении 25 лет является единственной специализированной региональной образовательной, научной и инновационной площадкой в этой сфере. Было отмечено, что вуз традиционно выступает в качестве надежного партнера для органов власти и управления при решении широкого круга задач. Владимир Александрович подчеркнул также, что сегодня в БАГСУ формируется не только облик современного государственного и муниципального служащего, но и региональный кадровый резерв управленцев завтрашнего дня.

---

[1] Фролова И.В. Научно-исследовательский центр Академии: двадцать лет истории/Фролова И.В. // Экономика и управление. – 2013. – № 6; Фролова И.В., Газизова Л.И. Муниципальная власть в современном мире: теоретические модели и реальные практики/ Фролова И. В., Газизова Л. И.// Экономика и управление – 2013. – № 6.

Исполняющая обязанности ректора БАГСУ Гузель Анисовна Колобова в своем выступлении выразила уверенность в том, что многолетний опыт работы коллектива Академии и научно-практические результаты конференции будут способствовать поступательному развитию системы управленческого образования и укреплению кадрового потенциала нашего региона.

В формате видео-обращения к участникам конференции с приветственным словом обратился Алмаз Турусбекович Насыров, ректор Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики, подчеркнувший важность партнерских отношений между профильными вузами. Далее прозвучали доклады председателя Комитета Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан по государственному строительству, правопорядку и судебным вопросам Виктора Александровича Пчелинцева, руководителя Секретариата Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан Марата Алмасовича Шайхулова. Участникам было представлено видео-выступление профессора Нового болгарского университета, доктора экономики Николая Арабаджийского (Болгария), прозвучал доклад заместителя председателя Государственного Комитета Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая республика» Расула Рафанировича Таипова. Завершающими пленарное заседание выступлениями были доклад Александра Амуровича Гоголя, председателя правления Национальной ассоциации корпоративных директоров (Москва) и приветственное слово Зорана Янкуловски, исполнительного директора Ассоциации финансовых служащих органов местного самоуправления и общественных предприятий (Республика Македония).

Во второй половине дня работа конференции продолжилась в рамках секционных заседаний, материалы которых, наряду с докладами в пленарной части, представлены в настоящем сборнике. Экспертное сообщество, ученые и специалисты-практики обсудили вопросы формирования и развития системы профессиональных компетенций специалистов государственной и муниципальной службы, различные аспекты дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, а также инновационные технологии в сфере оценки государственной и муниципальной службы, вопросы повышения эффективности управления предприятиями с государственным участием.

Редакционная коллегия

Список источников:

1. Фролова И.В. Научно-исследовательский центр Академии: двадцать лет истории/Фролова И.В. // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2013. – № 6.

2. Фролова И.В., Газизова Л.И. Муниципальная власть в современном мире: теоретические модели и реальные практики/ Фролова И. В., Газизова Л. И.// Экономика и управление: научно-практический журнал .– 2013. – № 6.

МАТЕРИАЛЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ

О СОЗДАНИИ И СТАНОВЛЕНИИ БАШКИРСКОЙ АКАДЕМИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Нагорный В.А.
Руководитель Администрации Главы Республики Башкортостан,
Россия, г. Уфа

ABOUT THE ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF BASHKIR ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT UNDER THE HEAD OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Nagorny V.A.
Head of Administration of the Head of the Republic Bashkortostan,
Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассказывается о создании и развитии БАГСУ. Говорится о большой роли БАГСУ для подготовки кадров для государственной власти республики. Отмечается эффективность Центра кадрового тестирования, как проекта предназначенного для тестовой оценки профессионального уровня и личностно-психологических качеств претендентов на замещение вакантных должностей государственной службы.*

Ключевые слова: *смарт-общество, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, кадровое тестирование, государственная гражданская служба.*

Abstract. *The article describes the creation and development of Bashkir academy of PA & Management under the Head of the Republic Bashkortostan. The author underlines a big role of Academy in training of the civil servants in Bashkortostan. It is noted the efficiency of the Personnel testing center as an instrument of testing and assessment of professional level, personal and psychological qualities of the candidates.*

Key words: *smart society, addittonal professional education, professional training, personnel testing, state civil service.*

Разрешите мне от имени Главы Республики Башкортостан и от себя лично поприветствовать вас на Международной научно-практической конференции «Современный государственный гражданский и муниципальный служащий: образование, компетенции, карьера».

Конференция посвящена 25-летию Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан.

История Академии берет свое начало 9 августа 1991 года, когда было принято постановление Совета Министров Башкирской АССР «Об учреждении Башкирской коммерческой Академии» в целях создания условий для послевузовского и дополнительного образования управленческих кадров в новых экономических условиях.

Возглавил Академию известный в республике ученый-педагог, доктор экономических наук, профессор Махмутов Анас Хусаинович.

Весной 1992 года коммерческая Академия обретает статус государственного учебного заведения и год спустя получает возможность готовить специалистов с высшим профессиональным образованием.

Свое нынешнее наименование - Башкирская академия государственной службы и управления - учебное заведение получило в 1994 году.

За годы своей деятельности Академия дала высшее образование почти 7,5 тысячам человек, а дополнительное профессиональное образование в стенах вуза получили более 36 тысяч государственных и муниципальных служащих.

Таким образом, за четверть века своего существования Башкирская академия государственной службы и управления обрела статус ведущего республиканского центра по подготовке и повышению квалификации кадров для органов государственной власти и местного самоуправления. Но Академия ценна не только обучением кадров. БАГСУ является площадкой для взаимодействия представителей науки и практикующих специалистов, центром профессиональных дискуссий по широкому кругу проблем развития государственной и муниципальной службы.

Как неоднократно подчеркивал Глава республики Хамитов Рустэм Закиевич, в вопросах развития кадровой политики Башкортостану недостаточно быть просто «середнячком» среди регионов страны. Республика имеет достаточный потенциал, чтобы занять достойное место среди лидеров. Для этого нам немаловажно внедрять в республиканскую кадровую политику инновационные кадровые технологии. И Академия также не стоит в стороне данного вопроса.

В качестве примера можно привести опыт создания и функционирования при Академии Республиканского центра кадрового тестирования.

Центр кадрового тестирования образован для тестовой оценки профессионального уровня и личностно-психологических качеств претендентов на замещение вакантных должностей государственной службы или кандидатов

на включение в кадровый резерв.

В центре проводятся тесты на знание законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, основам делопроизводства, тесты на знание русского языка и уровень владения информационными технологиями, а также психологические тесты «Бизнес-профиль-6», «Имитационный тест принятия управленческих решений («ИТУПС-7»), «Индивидуальный деловой стиль («ИДС-3»)», «Тест социальных установок-7» и «ЛидерЧарт» (LeaderChart).

Сама идея центра кадрового тестирования сформировалась под влиянием целого ряда управленческих концепций – философии открытого общества, меритократической модели государственной кадровой политики, принципов «нового государственного менеджмента», теории «отзывчивой бюрократии». Фактически данный проект является первым опытом нашего региона по созданию «Центра интеллектуальной поддержки принятия управленческих решений» в сфере кадровой политики.

Использование научного, кадрового и инфраструктурного потенциала БАГСУ позволило сделать Центр кадрового тестирования не только бюджетным, но и более эффективным. Республиканский проект от аналогичных практик других субъектов Российской Федерации отличается тем, что, во-первых, функция кадровой оценки передана на аутсорсинг государственному бюджетному учреждению – Академии, и, во-вторых, одновременно Центр функционирует при Администрации Главы республики.

Время показало правильность принятого решения.

В конкурсе «Лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе», организованном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году, заявленная на конкурс Администрацией Главы Республики Башкортостан кадровая практика об использовании Республиканского центра кадрового тестирования заняла первое место в России.

Республика всегда открыта для межрегионального сотрудничества. В

РЦКТ обращались с целью перенять наш опыт организации кадрового тестирования представители кадровых служб Самарской области, Республики Саха (Якутия), администрации города Тюмень.

На сегодняшний день Центр располагает специализированным помещением для проведения кадровых собеседований, тренингов и деловых игр с специальной кабиной наблюдателей с зеркалом-стеклом, видеокамерой, монитором и радиосвязью наблюдателей и модератора, а также собственной лабораторией психофизиологических исследований с использованием полиграфа. В наличии более 500 лицензированных программ личностно-психологического и профессионального тестирования.

Количество граждан, прошедших тестирование, ежегодно увеличивается. Если в 2014 году их было около 600, в 2015-м – 850 граждан, то за 11 месяцев текущего года более 900. И это несмотря на ежегодное усложнение тестовых методик и увеличение продолжительности времени тестирования.

В ближайшей перспективе планируется выстроить модель сотрудничества Центра с органами местного самоуправления. Предстоит охватить кадровым тестированием граждан, претендующих на муниципальные должности и должности муниципальной службы, усовершенствовать платформу для дистанционного тестирования, а также разработать тестовые задания на знание антикоррупционного законодательства. Планируется приобретение лицензий на новые программные продукты и разработка тестов для оценки высших управленческих кадров, организация семинаров-тренингов для руководителей государственных и муниципальных кадровых служб с участием передовых эйчар-консультантов (HR-консультантов).

В 2016 году успехи Башкортостана в деле внедрения инновационных кадровых технологий вновь получили высокую оценку на федеральном уровне. Республиканский проект, объединявший Центр кадрового тестирования, интернет-портал «Кадры республики» и автоматизированную информационную систему «Кадровый резерв», по итогам Всероссийского конкурса «Информационно-коммуникационные технологии на государственной службе

Российской Федерации» получил 5 место в номинации «Профессиональное развитие и оценка кадров».

Говоря о перспективах дальнейшего развития Академии отмечу следующее.

С учетом формирования новой стратегии социально-экономического развития Башкортостана, изменчивости окружающего мира, внедрения механизмов проектного управления важно уделить первостепенное внимание вопросу обучения и подготовки кадров.

Республике необходима генерация руководителей нового типа, особенно на местном уровне. Главы муниципалитетов должны обладать умениями и компетенциями не только правильно распределять полученные от федерального и республиканского бюджета субсидии и субвенции, но и развивать собственную доходность, привлекать инвестиции, помогать жителям зарабатывать самим, не бояться предоставлять гражданам больше самостоятельности в решении вопросов местного значения.

В образовательном процессе Академии необходимо найти оптимальный баланс сочетания инновационных образовательных технологий и проверенных временем классических форм и методов обучения. Очевидно, что современный образовательный процесс невозможно представить без дистанционного и электронного образования.

В настоящее время во исполнение соответствующего поручения Главы республики Администрацией Главы, Государственным комитетом по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика» и Академией разрабатываются 22 электронных комплекса для организации обучения государственных служащих на портале «Электронное образование Республики Башкортостан». Само обучение на портале начнется в 2017 году.

В целях оказания методической помощи Белогорскому району Республики Крым в июле 2014 года силами профессорско-преподавательского состава БАГСУ и представителей государственных органов Республики

Башкортостан были проведены недельные курсы повышения квалификации по основам российского законодательства, государственному и муниципальному управлению с выездом в город Белогорск.

На базе БАГСУ с ноября 2015 по июнь 2016 года 16 директоров школ и руководителей образовательных учреждений Белогорского района прошли 500-часовые курсы профессиональной переподготовки по программе «Управление образовательным учреждением».

Институтом дополнительного профессионального образования БАГСУ подготовлены дистанционные программы курсов повышения квалификации на 2017 год для государственных и муниципальных служащих, а также работников муниципальных учреждений Белогорского района.

Кроме того, совместными усилиями необходимо существенно нарастить количество государственных и муниципальных служащих, обучающихся в Академии по программам дополнительного профессионального образования, включить в число обучающихся работников государственных и муниципальных учреждений, депутатов городов, районов, городских и сельских поселений. Полагаю, что в БАГСУ ежегодно должны проходить курсы повышения квалификации не менее 3000 тысяч человек. Такие возможности в Академии имеются.

В последние годы большую популярность среди специалистов теории государственного управления, экономистов и политологов получила идея «умного социума» (смарт-общества), то есть комфортного, безопасного и отзывчивого к интересам людей общества. Сегодня уместно говорить об «умном государстве», «умной экономике», «умной архитектуре». На наш взгляд, в реализации в Башкортостане концепции смарт-общества немаловажная роль должна принадлежать Башкирской академии государственной службы и управления.

Желаю всем участникам конференции успешной плодотворной работы.

ПОДГОТОВКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: АКТУАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ

Колобова Г.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

TRAINIG OF STATE AND MUNICIPAL STUFF: CURRENT CHALLENGES AND MODERN SOLUTIONS

Kolobova G.A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *Автор акцентирует внимание на актуальности образования в публичном секторе. Обозначаются три важные составляющие статуса служащего (образование, компетенции, карьера). Подчеркивается, что подготовка современных служащих является важной составляющей частью кадровой политики региона. Особое внимание автором уделяется проблемам организации образовательного процесса при подготовке кадров для государственной и муниципальной службы.*

Ключевые слова: *высшее образование, проблемы образования, дополнительное образование, государственная гражданская служба, муниципальная служба.*

Annotation. *The author focuses on the relevance of education in the public sector. She denote three important components of employee status (education, competence, career). The author also emphasized that the training of public stuff is an important part of the region's human resources policy. Particular attention is paid to the organization of educational process in training of state and municipal employees.*

Keywords: *higher education, problems of education, further education, civil service, municipal service.*

Наиболее острым политическим вызовом для Российской Федерации в текущий момент являются проблемы качественного управления на уровне государства, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Эти проблемы, к сожалению, характеризуют не только российское государство, но именно для нашей страны они являются особенно значимыми в силу исторически сложившейся диспропорции во взаимоотношениях государства и гражданского общества.

При этом качество управления – это интегративный показатель деятельности органов власти, которую обеспечивают служащие. Таким образом, существует самая прямая связь между квалификацией современного служащего и качеством публичного управления.

Вопросы, вынесенные в повестку конференции, актуальны для нас в силу того, что все присутствующие здесь в той или иной мере причастны к

обеспечению качества республиканского властного воздействия. В силу этого наша конференция имеет ярко выраженную практическую направленность.

Название конференции обозначает три важные составляющие статуса публичного служащего (образование, компетенции, карьера). Я хотела бы остановиться на первой и выделить следующие вопросы для обсуждения: как должна быть построена система подготовки государственных и муниципальных служащих, какими ресурсами (организационными, преподавательскими, программными) должен быть обеспечен эффективный образовательный процесс?

Нам представляется, что подготовка современных служащих является важной составляющей частью кадровой политики региона и в силу этого должна иметь системный, планируемый и непрерывный характер.

Системность подготовки, на наш взгляд, обеспечивается совокупностью разных по уровню образовательных программ, обеспечивающих квалификацию служащих: как высшего образования, так и дополнительного профессионального образования.

Требования к уровню образованию государственных и муниципальных служащих формализованы в нормативных правовых актах, при этом для высших и главных групп должностей государственной гражданской службы категории «Руководители, помощники и специалисты» установлено требование по образованию не ниже уровня специалитета или магистратуры.

Мы на сегодняшний день, к сожалению, не располагаем точными данными, какое количество служащих республики имеет квалификации специалистов, магистров, бакалавров. В связи с изменением законодательства образовательные программы специалитета по управленческим направлениям подготовки завершены, а будущее поколение управленцев обучается по программам бакалавриата, и через некоторое время возникнет проблема соответствия уровня образования претендентов на указанные должности установленным требованиям.

На наш взгляд, это актуализирует необходимость обучения

перспективных молодых служащих по магистерским программам, раскрывающим ключевые основы системы государственного и муниципального управления, таких направлений подготовки, как «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Политология». Именно в процессе овладения этими магистерскими программами у студентов формируются целостная система представлений о должном функционировании деятельности публичных органов, ключевые компетенции, необходимые в служебной деятельности, управленческое мышление и навыки.

Подготовка по программам высшего образования по вышеуказанным направлениям подготовки ведется в ряде образовательных заведений, но далеко не везде эта подготовка имеет практическую направленность, что, безусловно, снижает эффективность подготовки выпускников. Качество образовательного процесса может быть обеспечено только при выполнении ряда условий. Мы имеем ввиду не только формальные показатели (например, показатель остепененности преподавателей, в БАГСУ он выше 90%), но и качественные - отражающие персональные навыки преподавателей, сформированные в процессе работы в публичных органах, общественной работы и в других формах социально значимого труда. Важны такие составляющие образовательного процесса, как наличие неформальных базовых кафедр в органах власти, возможность прохождения в них не только практик студентов, но и стажировок преподавателей, участие преподавателей в работе общественных советов при органах власти, активная вовлеченность в преподавание и процедуры итоговой аттестации представителей (чаще всего, руководителей) государственных и муниципальных органов. Только в этом случае в процессе подготовки обучающиеся погружаются в специфику будущей профессии. Такие условия сформированы далеко не во всех высших учебных заведениях республики.

На наш взгляд, самыми востребованными магистерскими программами, с точки зрения работодателей – органов власти должны быть такие программы, как «Стратегическое государственное управление», «Муниципальное

управление», «Стратегическое развитие территории», «Государственное и муниципальное управление проектами государственно-частного партнерства», «Государственная и муниципальная политика в публичной сфере» и другие. Полагаем, что обучение служащих по указанным программам отвечает кадровым запросам республики, они должны стать приоритетными и войти в формируемый республикой государственный заказ.

Образовательные задачи программ дополнительного образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) не претендуют на целостность и комплексность, они направлены на формирование отдельных компетенций и в силу этого не могут заменить программы высшего образования. Предлагаемые в республике программы дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих сформированы фрагментарно, зачастую не отвечают объективной потребности в формировании актуальных компетенций, ориентированы на рыночный спрос, который, как известно, не всегда совпадает с объективными требованиями. Очевидно, что образовательные организации должны учитывать новые тенденции развития и предлагать адекватные текущим запросам программы.

Но есть и прямо противоположные примеры: названия предлагаемых программ звучат архиактуально, однако не пользуются спросом. Приведу следующий пример. Одним из перспективных направлений в настоящий момент является обучение служащих управлению проектами в публичной сфере. В ноябре 2016 года постановлением Правительства Республики Башкортостан утверждено Положение об управлении проектами в Республике Башкортостан и сейчас в республике актуализирована подготовка государственных служащих в этом направлении. В то же время наша Академия более года назад предложила программы по этой тематике «Управление проектами» (40 часов), «Оценка эффективности приоритетных проектов и государственных программ» (40 часов), но они оставались невостребованными. Кроме того, в этом учебном году Академия проводила бесплатный семинар

«Повышение эффективности управления государственно-частным партнерством», речь шла о разновидности проектной деятельности, однако и на это приглашение отреагировало небольшое количество служащих.

В нормативных актах речь идет о проектной деятельности Аппарата Правительства Республики Башкортостан и республиканских органов исполнительной власти, т.е. о деятельности государственных служащих, но проектная деятельность осуществляется и на уровне муниципальных образований. В качестве примера можно указать необходимость разработки стратегий социально-экономического развития муниципального образования как предмета проектной работы.

Есть и другие примеры, которые подтверждают тот факт, что органы государственной и муниципальной власти при направлении на обучение служащих не всегда требовательны к выбору образовательной программы: часто выбираются не объективно необходимые, а привычные программы. Наиболее характерно это для подготовки муниципальных служащих.

Эти примеры свидетельствуют о необходимости синхронизации потребностей и предложений в сфере образовательных программ для служащих, необходимо постоянное и заинтересованное взаимодействие между органами власти и образовательными учреждениями, должно быть встречное движение в определении перспективных образовательных программ.

Значительной проблемой в реализации образовательных услуг для служащих является необходимость участия сторон в закупочных процедурах в соответствии с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ.

Безусловно, образовательные заведения с разной степенью успешностью приспосабливаются к этой ситуации, наиболее успешны те, которые уже наработали практику подготовки конкурсных документов. Но перед всеми учебными заведениями стоит задача совершенствования этой работы.

Есть еще одна значимая проблема. Практика показывает, что по обеим

наиболее распространенным формам закупочных процедур (аукцион и конкурс) главным критерием остается цена образовательной услуги. Первоначально справедливо рассчитанная и установленная нормативным актом средняя стоимость часа оказания образовательных услуг в результате процедур снижается в разы. Огромное количество таких примеров демонстрирует практика проведения процедур в Республике Башкортостан. Так, например, в ноябре 2016 года Академия, являясь участником электронного аукциона, наблюдала снижение цены закупки со 162 000 до 28 000 рублей. О каком качестве образования может идти речь?

Не способствует успешности образовательных программ и планирование органами власти сроков освоения денежных средств, запланированных на обучение. Большое количество закупочных процедур традиционно осуществляется в последнем квартале календарного года, когда временные ресурсы для подготовки конкурсной документации ограничены, а победителем аукциона становится участник с наименьшей ценой.

Существующая практика проведения закупочных процедур по программам дополнительного образования служащих позволила значительно снизить нагрузку на бюджеты, но этот экономный подход к образованию не обеспечивает качества. Эта проблема масштабная и требует принципиального разрешения.

Полагаем, что многие озвученные проблемы могут быть разрешены путем разработки и утверждения Государственной программы «Развитие кадрового потенциала органов государственной и муниципальной власти Республики Башкортостан на 2018-2020 гг.», составным элементом которой должна быть подпрограмма, посвященная обучению служащих. Если говорить терминологией проектного управления, Академия готова стать проектным офисом реализации этой деятельности.

Одним из убедительных доказательств организационного и образовательного потенциала Академии является успешный опыт реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров, которая была

запущена Правительством Российской Федерации в 1998 году, успешно функционирует на базе Академии и, по мнению экспертов, считается одной из лучших образовательных площадок в Российской Федерации в этом сегменте.

Несколько слов я хотела бы сказать и о форме обучения служащих по дополнительным программам.

В ноябре текущего года на заседании Правительства Республики Башкортостан обсуждался вопрос организации обучения государственных служащих с использованием технологии электронного обучения. Принят ряд решений, в том числе: осуществлять обучение государственных служащих по рекомендуемым образовательным программам по технологии электронного обучения; сформировать набор программ дополнительного профессионального образования, которые, очевидно, также в последующем будут реализованы дистанционно. Таким образом, в настоящее время республика определяет приоритетность электронной формы обучения государственных служащих, в том числе - дистанционной. Этот подход, скорее всего, будет применим и к обучению муниципальных служащих.

Для нас очевидно, что время требует инновационного подхода к формам обучения служащих - Академия приступила к разработке и апробации образовательных программ повышения квалификации в дистанционной форме. Но существуют как объективные сложности внедрения этой формы обучения, так и объективные границы ее использования.

Предполагается, что дистанционные образовательные программы должны осваиваться служащими в свободное от работы время, что, безусловно, требует от них высокой мотивации, достаточного уровня организованности, навыков самостоятельного обучения и владения компьютерными технологиями. Такой формат обучения наиболее приемлем для малых по объему программ повышения квалификации (до 40 часов). Программы профессиональной переподготовки в требуемом для служащих объеме не менее 504 часов могут быть качественно реализованы, на наш взгляд, только в сочетании очной и дистанционной форм обучения, так как основаны не только на тесной

взаимосвязи обучающего с обучаемым, но и на объективности итоговой аттестации, наглядной демонстрации полученных компетенций.

Кроме того, важнейшие виды интерактивных форм обучения - работа в группе, мозговой штурм, совместный анализ социальных ситуаций, тренинги и многие другие, не могут быть реализованы в формате электронного обучения, а именно они в большей степени формируют навыки и компетенции и, как правило, находят горячий отклик у служащих. Очень часто обучающиеся отмечают не только значимость теоретического обучения, но и необходимость дискуссионной площадки, продуктивного общения в профессиональном сообществе.

Я надеюсь, что обозначенные в выступлении проблемы будут затронуты и в последующих обсуждениях, мы очень рассчитываем на обратную связь!

В завершение своего выступления хочу пожелать нам всем успешного сотрудничества в качественной подготовке государственных и муниципальных служащих на благо Республики Башкортостан!

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Пчелинцев В.А.
Председатель комитета по государственному строительству, правопорядку и судебным вопросам Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан, Россия, г. Уфа

IMPLEMENTATION OF THE GOVERMENT PERSONNEL POLICY IN THE STATE AND MUNICIPAL SERVICES

Pchelintcev V.A.
Chairman of the State Construction Committee, order and judicial matters of the National Assembly - Kurultai of the Republic Bashkortostan Ufa, Russia

Аннотация. *Автор подчеркивает значимость проведения кадровой политики в регионе, сосредотачивая своё внимание на проблемах работы кадровых служб в органах государственной власти, а также о недостаточном уровне правовой подготовки глав сельских поселений. Важным звеном данной работы является подготовка молодёжи.*

Ключевые слова: *кадровая политика, государственная служба, муниципальная служба, компетенции служащих*

Annotation. *The author emphasizes the importance of human resources policy in the region, focusing his attention on the problems of personnel services in government bodies. He underlines the problem of insufficient legal training level of heads of rural settlements. An important element of this work is to prepare the youth.*

Keywords: *human resources policy, public service, community service, competence of employees*

Уважаемые участники конференции, уважаемый Владимир Александрович!

От имени Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан позвольте поприветствовать Вас в зале, где заседают депутаты Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан и пожелать вам хорошей конструктивной работы. Разрешите также поздравить Башкирскую Академию государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан с юбилеем. Четверть века – это хорошая дата, которая свидетельствует о том, что Академия нашла свое место в республике, свое место среди субъектов Российской Федерации, и в целом в научном мире Российской Федерации.

Кадровая политика имеет очень важное стратегическое значение в государственном строительстве. Без компетентных государственных, муниципальных чиновников невозможно осуществлять управленческие функции и решать те сложнейшие проблемы, которые возникают в обществе. Начиная с 90-х годов и по настоящее время, мы с вами находимся на острие быстро меняющихся обстоятельств в обществе, в различных отраслях экономики, в решении социальных задач. В связи с этим много приходится работать с населением, объясняя те или иные задачи, стоящие перед республикой, государственными органами и муниципальными образованиями.

Сегодня Президент Российской Федерации В.В.Путин и Глава Республики Башкортостан Р.З. Хамитов часто говорят о кадровом «голоде». В связи с этим предстоит большая работа по формированию республиканской кадровой политики на долгосрочный период. Мы с вами понимаем, что без подготовленного муниципального служащего, чиновника невозможно эффективно управлять территориями, невозможно видеть проблемы и находить их оптимальное решение. На этом стратегически важном направлении особую роль может сыграть Ассоциация муниципальных образований Республики

Башкортостан, определяя вектор подготовки кадров на уровне регионов и городов.

Кадровая политика в республике имеет положительный опыт, и его надо использовать в полном объеме с учетом современной реальности. С 1994 года в республике была проведена большая работа по созданию в государственных органах и органах местного самоуправления кадровых служб, способных успешно решать задачи кадровой политики. Сегодня, к сожалению, эта работа несколько угасла. Надо срочно поднять статус Академии и, при поддержке Администрации Главы Республики Башкортостан, выстроить кадровую работу на всем пространстве республики.

Сегодня у нас более 800 сельских поселений. В прошлом году прошли выборы, во многих сельских поселениях поменялись главы. Большая часть из них слабо владеет правовыми основами, а ведь на сельские поселения законодательством возложены сложные задачи. Кроме того главе сельского поселения требуется помощь в организации работы с населением, главу необходимо обучить умению не просто разговаривать с народом, но и объяснять положения действующего законодательства. Академия в этой работе всегда была опорой для этой категории чиновников, давала первичные знания главам сельских поселений, повышала их образовательный уровень в сфере муниципального управления.

Мне хотелось бы привести пример из интервью Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева, в котором он отмечал, что благодаря удачно подобранной команде за 20 лет был увеличен промышленный потенциал в 24 раза. Вот что значит правильно подобранные кадры! Поэтому невозможно недооценивать роль и место кадровой политики в решении стратегических задач.

Сегодня в этом зале собрались опытные педагоги, главы администраций и их заместители, представители кадровых служб государственных органов и органов местного самоуправления, здесь присутствуют студенты. Это очень хорошая площадка для обсуждения проблем кадровой политики, обмена

положительным опытом, выработки решений.

Желаю вам плодотворной и результативной работы!

Благодарю за внимание.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАВОВОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ. ОПЫТ СЕКРЕТАРИАТА ГОСУДАРСТВЕННОГО СОБРАНИЯ – КУРУЛТАЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Шайхулов М. А.
Руководитель Секретариата Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан
Россия, г. Уфа

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS AND SYSTEM OF LEGAL EDUCATION. THE EXPERIENCE OF THE SECRETARIAT OF THE NATIONAL ASSEMBLY - KURULTAI OF THE REPUBLIC BASHKORTOSTAN

Shayhulov MA
Head of the Secretariat of the National Assembly - Kurultai of the Republic Bashkortostan
Russia, Ufa

Аннотация. *В статье описана проведенная за последние годы работа Секретариатом Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан в области повышения правового сознания личности. Указывается необходимость как правового просвещения граждан, так и непрерывного образования государственных гражданских служащих. Приведена статистика обучения сотрудников Секретариата Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан в БАГСУ за последние годы.*

Ключевые слова: *повышение квалификации, гражданское общество, правовое сознание граждан, профессиональное развитие.*

Abstract. *The article describes the experience of the Secretariat of the National Assembly - Kurultai of the Republic Bashkortostan in raising people's legal awareness in recent years. The author indicates the necessary of the legal awareness of citizens, as well as additional education of civil servants. The author also point the statistics of the Secretariat of the National Assembly - Kurultai staff education in Bashkir Academy of PA & Management.*

Key words: *professional training, civil society, the legal consciousness of citizens, professional development.*

Очевидно, что успешность формирования гражданского общества и правового государства зависит от уровня правового сознания граждан. В этой работе особое место занимает деятельность государственных гражданских служащих.

Влияние на формирование правового сознания личности оказывает множество факторов: нравственные основы, воспитание, уровень образования, работа средств массовой информации и многое другое. Средствами повышения правовой культуры граждан являются пропаганда права, развитие у граждан юридических знаний, практическое укрепление законности.

В рамках деятельности Государственного Собрания проводится комплекс мероприятий по правовому просвещению населения республики. Остановлюсь на наиболее важных из них.

Одним из основных источников формирования правового сознания являются средства массовой информации. Государственным Собранием Республики Башкортостан прилагаются значительные усилия для выстраивания отношений со СМИ и развития парламентской журналистики.

Проводятся как официальные пресс-конференции и пресс-подходы Председателя Государственного Собрания, так и встречи с руководителями республиканских и федеральных СМИ, на которых обсуждаются вопросы информационного взаимодействия. Депутаты Государственного Собрания регулярно комментируют изменения законодательства, выступают в качестве экспертов по различным вопросам в СМИ республики.

Кроме того, мы ежемесячно готовим специальный выпуск «Парламентской трибуны» в официальном органе печати – газете «Республика Башкортостан», который посвящен депутатской деятельности.

Ежегодно проводится конкурс среди средств массовой информации на лучший материал по парламентской тематике, которые ежегодно собирает более 150 работ.

Студенты отделения журналистики вузов республики проходят производственную практику в Пресс-центре Государственного Собрания. В свою очередь депутаты и сотрудники Секретариата выступают с лекциями о парламентской деятельности перед будущими журналистами.

В целях развития у граждан юридических знаний Государственным Собранием, наряду с официальным опубликованием законов, практикуется

применение инфографики, позволяющей наглядно и доступно передать содержание законодательного акта. Она публикуется в СМИ, размещается на сайте парламента. Мы планируем продолжить использование инфографики для визуализации идей законов, вызывающих наибольший интерес у населения.

В Государственном Собрании регулярно проводятся Дни открытых дверей для различных групп населения, представителей общественных организаций, школьников и студентов. Для участников мероприятия организуется экскурсия по залам заседаний, посещение музея парламентаризма, осмотр фотовыставок, встреча с руководством парламента.

Стали уже традиционными парламентские уроки, которые ежегодно, в преддверии Дня российского парламентаризма 27 апреля, проводятся депутатами в школах и вузах республики.

Особое место в деятельности Государственного Собрания занимает антикоррупционная работа, которая, в частности, заключается и в просвещении граждан о законодательстве в данной сфере. Так, в 2015 году в Государственном Собрании состоялся Круглый стол на тему «Практика реализации и пути совершенствования законодательства в сфере противодействия коррупции». На нем обсуждались меры законодательного обеспечения антикоррупционной деятельности, рассмотрена практика прокурорского надзора за исполнением антикоррупционного законодательства, ее применение на государственной и муниципальной службе, а также на уровне органов местного самоуправления. В мероприятии приняли участие депутаты республиканского парламента, представители Прокуратуры Республики Башкортостан, Аппарата межведомственного Совета общественной безопасности Республики Башкортостан, Управления Главы Республики Башкортостан по вопросам государственной службы и кадровой политике, преподаватели, ученые, представители общественных организаций, средств массовой информации.

Само участие в правовой жизни общества, а тем более в законотворческом процессе, оказывает воздействие на правосознание гражданина, способствует усвоению им правовых знаний и навыков. Учитывая

это и понимая потребность населения в выражении своих интересов и их учете при принятии решений властью, Государственным Собранием 4 декабря 2012 года был принят закон Республики Башкортостан «Об общественном обсуждении проектов законов Республики Башкортостан».

В соответствии с ним, на сайте парламента, а также на портале «Открытая республика» организовано общественное обсуждение проектов законов Республики Башкортостан. В 2016 годы таких законопроекта было два: «О внесении изменения в Закон Республики Башкортостан «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Республики Башкортостан» и «О внесении изменений в Закон Республики Башкортостан «Об организации транспортного обслуживания населения пассажирским автомобильным транспортом на территории Республики Башкортостан».

Кроме того, на официальном сайте Государственного Собрания размещаются в открытом доступе тексты всех рассматриваемых законопроектов, а также сопроводительные материалы к ним (пояснительные записки, обоснования, экспертизы и т.д.). Наиболее социально значимые законы республики переводятся на башкирский язык.

Ежегодно республиканским парламентом формируется сборник «Законодательные исследования», в котором аккумулируются научно-исследовательские работы специалистов по самым разным направлениям и сферам общественной жизни. Такие исследования позволяют реализовывать опыт правоприменительной практики и стали важным элементом, способствующим законотворческому процессу Государственного Собрания. Пользуясь случаем, хотел бы поблагодарить профессорско-преподавательский состав Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан за активное участие в законодательных исследованиях.

Весной текущего года в Доме Государственного Собрания был проведен семинар-совещание для руководителей правовых служб органов власти «Правовое обеспечение законопроектной работы в Республике Башкортостан».

Цель мероприятия – совершенствование законотворческой работы в Республике Башкортостан. В его работе, помимо сотрудников Секретариата Государственного Собрания, приняли участие представители правовых служб Администрации Главы, Аппарата Правительства Республики Башкортостан и других органов исполнительной власти, прокуратуры, научных и общественных организаций. Кроме того, в онлайн-режиме участвовали представители Советов ряда городских округов и муниципальных районов, осуществлялась интернет-трансляция семинара. Были проанализированы вопросы организации законопроектной деятельности парламента и Правительства республики, существующие проблемы и трудности, типичные ошибки, возникающие при подготовке законопроектов, вопросы антикоррупционной экспертизы законопроектов.

Отмечу, что деятельность по правовому просвещению населения предъявляет самые высокие требования к квалификации государственных гражданских служащих Секретариата Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан.

В настоящее время 100% государственных гражданских служащих Секретариата – 101 человек, имеют высшее образование, из них 39 имеют два высших образования.

Тем не менее, задачи, стоящие перед государственной службой, требуют все более высокого образовательного уровня. В современном быстроменяющемся мире развитие государственной гражданской службы обусловливает необходимость постоянного повышения профессионализма государственных служащих, адекватного потребностям органов государственной власти.

Поддержание в актуальном состоянии уровня профессиональной компетентности государственных гражданских служащих достигается с помощью самообразования, а также дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации), которое занимает центральное место в системе подготовки профессиональных

кадров государственного управления.

За период с 2014 по 2016 годы повышение квалификации получили 133 государственных гражданских служащих Секретариата (с учетом ротации кадров). Однако из их числа только 6 повышали свой профессиональный уровень в Академии госслужбы *(2014 год - 54/3, 2015 год – 50/3, 2016 – 29/0).* Вместе с тем, отмечу, что треть служащих Секретариата в свое время получали в здесь высшее образование, тем самым подтверждая, что БАГСУ является ключевым образовательным учреждением для подготовки государственных служащих республики.

Реализация Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» предусматривает совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих, повышение их профессионализма и компетентности, в том числе совершенствование механизмов финансирования мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих. Они могут осуществляться посредством формирования государственного заказа на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих, установления государственных заданий соответствующим организациям, а также посредством использования бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным государственным органам на руководство и управление в сфере установленных функций, в том числе на предоставление гражданским служащим образовательных сертификатов.

Указ содержит и множество других нововведений, серьезным образом меняющих принципы подготовки и переподготовки кадров для органов госвласти, но главное – сохраняется принцип обязательности и непрерывности обучения государственных гражданских служащих. Уверен, что Академия госслужбы при этом сохранит ведущее место в системе профессионального образования государственных служащих республики, а реализация положений Указа станет импульсом для дальнейшего развития БАГСУ как одного из

престижных высших учебных заведений республики, крупного научно-учебного центра.

Пользуясь этой замечательной возможностью, хотелось бы выразить искреннюю признательность руководству Академии госслужбы, профессорско-преподавательскому составу за совместную работу как по повышению уровня подготовки работников Секретариата, так и в сфере законотворчества. Убежден, что наше дальнейшее сотрудничество и впредь будет плодотворным и эффективным.

Желаю всему коллективу Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, студентам и выпускникам доброго здоровья, семейного благополучия, процветания, новых творческих успехов и достижений! С юбилеем!

ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СЛУЖАЩИХ ДЛЯ ПУБЛИЧНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БОЛГАРИЯ

Арабаджийски Н. З.
Новый болгарский университет, Республика Болгария, г. София

EDUCATION AND TRAINING EMPLOYEES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION IN THE REPUBLIC OF BULGARIA

Arabadjiyski N.Z.,
New Bulgarian University, Sofia, Republic of Bulgaria

Аннотация: *Цель данной статьи - представить результаты проведённого анализа деятельности по введению и утверждению программ «Публичная администрация» в системе высшего образования в Республике Болгария и по проведению профессиональной подготовки служащих в публичной администрации.*

Ключевые слова: *образование, профессиональная подготовка служащих, публичная администрация*

Abstract: *The purpose of this research is to present the results of the analysis of the activities for the introduction and adoption of programmes "Public administration" in the higher education system in the Republic of Bulgaria and the training of employees in public administration.*

Key words: *education, professional training, public administration*

1. Введение и утверждение программ «Публичная администрация»

Ведущая роль по введению, утверждению и развитию программ «Публичная администрация» в Болгарии принадлежит Центру публичной администрации частного Нового болгарского университета. В 1993 г. в нем стартовала первая магистерская программа по публичной администрации.[1] В 1994 г. начинается внедрение второй программы – бакалаврской программы по публичной администрации. За короткой период специальность «Публичная администрация» утверждается как одна из самых предпочитаемых специальностей высшего образования в Республике Болгарии.[2] В 2016 г. в 15 высших училищах из 51 аккредитованных университетов в Республике Болгария было организовано обучение по этой специальности.

Следует отметить, что в период с 1997 по 2002 год все университеты проводили обучение в соответствии с едиными стандартами.[3] Бакалаврские и магистерские программы «Публичная администрация» в высших учебных заведениях Республики Болгария утверждались и развивались унифицированно, что уменьшало возможность выбора учебных дисциплин в соответствии с индивидуальными интересами студентов.

В 2002 г. был принят новый *Классификатор областей высшего образования и профессиональных направлений*.[4] С его помощью было регламентировано профессиональное направление «Администрация и управление». В том же году принято и новое *Распоряжение об единных степенях «бакалавр», «магистр» и «профессиональной бакалавр по... »*[5], которым отменялись действовавшие до тех пор единые стандарты. Высшим училищам дается возможность готовить, аккредитовывать и вводить новые специальности, связанные с профессиональном направлением «Администрация

[1] Прим.авт. Содержание первой Магистерской программы „Публичная администрация“ Нового болгарского университета публикувано в журнале „Администрация“ №7/1993 г.

[2] Прим.авт. Подробнее о введение и утверждение программ „Публичная администрация“ в периоде с 1993 по 2009 г. см. Арабаджийски, Н. Развитие и перспективы программ публичной администрации высших учебных заведений Республики Болгарии. Мателиалы международной научно-практической конференции „Подготовка кадров для государсвенной службы в условиях реформ: диалог власти, науки и образования“ 23-25 апреля 2009 г., г.Новосибирск, 2010 г., ст.29-45, ISBN 978-5-8036-0291-0

[3] См. Постановление № 172 Совета министров о Разпоряжение о единых государсвенных требованиях к приобретению высшего образования п оспециальности "Публичная администрация", ГГ. № 24/1997 г. - отменено

[4] ГГ. № 64/2002 г.

[5] ГГ. № 76/2002 г.

и управление». Обучение студентов по специальностям этого направления было предпосылкой подготовки высококвалифицированных специалистов как для нужд болгарской публичной и бизнес-администрации, так и для нужд европейской административной системы и европейских бизнес-организаций. Это предопределило большое разнообразие программ и привело к различным результатам в обучении студентов.

Для решения этой задачи в Новом болгарском университете бакалаврская программа «Публичная администрация» была переименована в бакалаврскую программу «Администрация и управление». Остальные 14 университетов не изменили названия программы бакалавриата, оставив его прежним - «Публичная администрация».

Следует подчеркнуть, что за последние три года в Республике Болгария интерес к обучению студентов по специальности «Публичная администрация» снизился. Болгарское правительство объявило о том, что профессиональная сфера «Администрация и управление» не является приоритетной. Молодые люди предпочитают быть бизнесменами, а не государственными или муниципальными служащими. Учитывая эти тенденции, в 2016 году в Новом болгарском университете начали обсуждение реформы бакалаврских программ. Обсуждается возможность выбора на третьем и четвертом году обучения по бакалаврской программе «Администрация и управления» *двух специализаций* - «Публичная администрация» и «Бизнес-администрация». В связи с этим должна быть изменена и утверждена новая *Квалификационная характеристика программ бакалавриата*.

Целью обучения в ней является:

- получение целостного представления о характеристике профессионального направления «Администрация и управления»;

- овладение широкопрофильными теоретическими знаниями о публичной и бизнес-администрации, практическими умениями в области деятельности, которую осуществляют служащие;

- обеспечение профилирующих знаний в области публичной и бизнес - администрации;
- умение адаптироваться в соответствии с изменяющимся условиями при работе специалистов в публичном и в бизнес-секторах;
- преобретение умений самостоятельной профессиональной работы и работы в группе;
- создание условий для образовательной мобильности и международной совместимости получаемых знаний и приобретенных умений.

Результаты обучения для получения образовательно-квалификацинной степени «бакалавр» по программе «Администрация и управление» связаны с овладением обучающимися следующими компетенциями:

- знать теорию публичного управления и теорию управления бизнесом/бизнес-менежментом;
- обладать организационными способностями для планирования, подготовки и реализации национальных и международных проектов и старетегических документов;
- владеть современными информационными технологиями и уметь применять их в своей деятельности;
- уметь общаться позитивно и конструктивно со своей профессиональной общностью и с клиентами - потребителями услуг, предоставляемых государственными и коммерческими организациями;
- обладать компетентностью и лидерскими качествами для защиты общественных интересов;
- ориентироваться на развитие карьеры, основанное на неперерывном повышении управленских компетентностей.

На данном этапе не предусматривается существенных изменений в магистерских программах, обучающих специалистов для нужд публичной администрации.

2. Професиональная подготовка служащих в публичной администрации

После 2000 г. в Республике Болгария появилась установка на *централизацию* профессиональной подготовки служащих в публичной администрации. Это было связано с задачей карьерного развития государственных гражданских и муниципальных служащих. Для этой цели был создан Институт публичной администрации и европейской интеграции. Первоначально по статусу он создавался как исполнительное агентство при Министре государственной администрации. В 2008 г. Институт был переменован в Институт публичной администрации при Министре государственной администрации и административной реформы. С 2011 г. Институт публичной администрации является юридическим лицом при Совете министров Республики Болгария.[1]

Основная деятельность института связана с обеспечением обучения для повышения професиональной квалификации и преквалификации служащих в государственной администрации. Он организует и проводит:

- *обязательное обучение* впервые поступающих на государственную службу и назначеных впервые на руководящую должность государственных служащих;
- *обучение для повышения профессиональной квалификации* сотрудников в государственной администрации по программам, утвержденным управлением;
- *ежегодное обучение* высших государственных служащих.

Обучение в Институте связано со служебным развитием, *повышением в должности* служащих и их профессиональным развитием, которое обеспечивает и гарантирует профессиональную компетентность, независимость и политический нейтралитет служащих и связано с *повышением их в ранге*.

Институт публичной администрации не является частью системы высшего образования в Республике Болгария и имеет приемущественно практико-прикладную направленность на отдельные должностные

[1] Прим.авт. Подробнее о создание и функционирование Института публичной администрации в Республике Болгария см. Арабаджийски, Н. Особенности профессиональной подготовки государственных служащих в Республике Болгария. Электронный вестник "Государственное управление". ФГУ-МГУ М.В.Ломоносова, Москва, Выпуск № 42. февраль 2014 г., ISSN 2070-1381

компетенции служащих. Обучение, каторее проводит институт, не организовано академически.

В 2014 году был подписан *Меморандум о сотрудничестве* с Институтом публичной администрации и университетами, которые готовят специалистов в сфере публичной администрации. Для его выполнения были реализованы различные инициативы – конкурсы на лучшую практику управления и административную деятельность, конференций, совместное обучение.

В 2016 году была проведена встреча с руководством института и преподавателями университетов, на которой начались дискуссии о подготовке к внедрению единых стандартов в обучении в программах по публичной администрации. Эти стандарты должны относится к стуктуре и содержанию курсов начальной подготовки, к повышению квалификации и преквалификации служащих в публичной администрации, организованный Институтом. Их внимание должно быть связано с необходимыми компетенциями служащих, которые будут занимать конкретную *должность* в администрации.

Начались обсуждения и по принятию общих стандартов подготовки студентов в бакалавриате и магистратуре в области публичной администрации. Существует общее мнение, что они должны соответствовать международным образовательным стандартам для обучения в области публичной администрации:

- стандартам Европейского пространства высшего образования;
- стандартам Европейского исследовательского пространства;
- стандартам Организации Объединенных Наций для развития образования и профессиональной подготовке в области публичной администрации.[1]

Список источников:

1. Арабаджийски, Н. Развитие и перспективы программ публичной администрации высших учебных заведений Республики Болгарии. Мателиалы международной научно-практической конференции «Подготовка кадров для государсвенной службы в условиях

[1] Подробнее о этих стандартах см. Арабаджийски, Н. Стандарти в обучението по публична администрация. Юбилейна международна научна конференция "Стандарти и предизвикателства пред публичната администрация през XXI век". Свищов 10-11 май 2013 г., ст.421-439, ISBN 978-954-23-0884-3

реформ: диалог власти, науки и образования» 23-25 апреля 2009 г., г.Новосибирск, 2010 г., ст.29-45, ISBN 978-5-8036-0291-0

2. Постановление № 172 Совета министров о Разпоряжение о единых государсвенных требованиях к приобретению высшего образования по специальности «Публичная администрация», ГГ. № 24/1997 г. - отменено

3. ГГ. № 64/2002 г.

4. ГГ. № 76/2002 г.

5. Прим.авт. Подробнее о создание и функционирование Института публичной администрации в Республике Болгария см. Арабаджийски, Н. Особенности профессиональной подготовки государственных служащих в Республике Болгария. Электронный вестник «Государственное управление». ФГУ-МГУ М.В.Ломоносова, Москва, Выпуск № 42. февраль 2014 г., ISSN 2070-1381

6. Подробнее о этих стандартах см. Арабаджийски, Н. Стандарти в обучението по публична администрация. Юбилейна международна научна конференция «Стандарти и предизвикателства пред публичната администрация през XXI век». Свищов 10-11 май 2013 г., ст.421-439, ISBN 978-954-23-0884-3

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Таипов Р.Р.
Государственный комитет Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика», Россия, г. Уфа

ABOUT SOME ASPECTS OF THE E-LEARNING SYSTEM DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Taipov, R. R.
State committee of the Republic of Bashkortostan on informatization and functioning of the system «Open Republic», Ufa, Russia

***Аннотация**. В статье рассматриваются вопросы, связанные с развитием системы электронного обучения в Республике Башкортостан в разрезе стратегических направлений, определенных федеральным центром. Приводятся ряд доводов, говорящих об опережающем развитии республики в этом направлении и возможности расширения наработанной практики для усиления в целом инновационного потенциала Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** электронное обучение, образование, смарт-общество.*

***Abstract.** The article covers issues of e-learning development in the Republic of Bashkortostan in the context of the strategic directions identified by the federal center. Given a number of arguments regarding advanced development of the republic in this direction and the possibility of expanding a developed practice to enhance the overall Russian innovation potential.*

***Key words:** e-learning, education, smart society.*

Как отметил Президент Российской Федерации на прошедшем 21 января 2016 года заседании Совета при Президенте по науке и образованию: «Наличие собственных передовых технологий – это ключевой фактор суверенитета и безопасности государства, конкурентоспособности отечественных компаний, важное условие роста экономики и повышения

качества жизни наших граждан»[1].

На сегодняшний день можно говорить о том, что в Республике Башкортостан имеется необходимая база для продвижения собственной технологии электронного образования как внутри страны, так и за ее пределами.

Об опережающих темпах развития Республики Башкортостан, в сфере построения системы электронного образования, говорят следующие данные.

Так, например, по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года, В.В. Путиным были сформулированы поручения Правительству Российской Федерации, ключевые из которых – это:

- разработать комплекс мер, направленных на систематическое обновление содержания общего образования на основе результатов мониторинговых исследований и с учётом современных достижений науки и технологий, изменений запросов учащихся и общества, ориентированности на применение знаний, умений и навыков в реальных жизненных ситуациях;

- обеспечить создание открытого информационно-образовательного портала в сети Интернет, содействующего реализации образовательных программ начального, основного и среднего общего образования с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий («электронная школа»).

- принять меры по совершенствованию государственной регламентации образовательной деятельности на основе комплексной оценки такой деятельности в целях определения и дальнейшей корректировки направлений её развития.

Срок исполнения – август, декабрь 2016 года[2].

Поручения Главы Республики Башкортостан по реализации указанных выше задач были сформулированы на Совете по развитию электронного

[1] См.: http://kremlin.ru/events/president/news/51190
[2] См.: http://kremlin.ru/events/president/news/51001

образования, прошедшем 15 октября 2015 года. Республика Башкортостан гораздо раньше поставила задачу создания Смарт-образования, которое подразумевает активное внедрение электронного обучения не только на уровне школьного образования, но и в профессиональном образовании. Многое уже реализовали на практике,

Разработана Концепция развития электронного образования Республики Башкортостан на период 2015-2020 годов, в основу которой заложена модель так называемого «смарт-общества» или «умного» общества. Ключевая задача данной модели – не только снизить отток лучших умов Башкирии в другие регионы, но и создать возможности для обратного эффекта – притока наиболее талантливой и активной части населения Российской Федерации и мира в Республику Башкортостан, что позволит трансформировать экономику региона и дать необходимые импульсы для ее поступательного развития.

Утверждены Показатели и индикаторы мониторинга развития электронного образования в образовательных организациях Республики Башкортостан. Методика, используемая в мониторинге учитывает лучшие мировые и российские апробированные практики и по сути является «прорывом» в системе оценивания, поскольку дает инструмент не только измерений, но и создания методической базы и основных ориентиров.

Мониторинг нацелен, в первую очередь, на объективное и всестороннее оценивание уровня развития электронного образования, сопоставление результатов деятельности различных образовательных организаций в этом направлении. Вместе с тем немаловажным является и то, что предлагаемая система показателей и индикаторов дает всем участникам образовательной деятельности единый ориентир, единое понимание всех аспектов электронного образования, показывает конкретные желаемые результаты по всем элементам.

Кроме того, разработаны и утверждены унифицированные функционально-технические требования к организации электронного образования, в которых дано системное описание универсальной структуры

образовательного процесса организации, реализующей электронное обучение. Документ уникальный, не имеющий аналогов в российской практике и сделан в кратчайшие сроки ведущими экспертами в данном направлении. Его появление является существенной вехой в развитии системы электронного образования, так как устанавливает единые стандарты, четко определяет логику движения процессов и позволяет, «договорившись о понятиях», заняться практической реализацией.

В республике создана единая платформа для реализации электронного обучения на всех уровнях образования. Путем объединения усилий Госкомитета Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика», Министерства образования Республики Башкортостан, Ассоциации электронное образование Республики Башкортостан, удалось решить острый вопрос с формированием единой площадки для обучения граждан республики. Этой площадкой стал портал Электронное образование РБ.

Появление подобной площадки, подкрепленной нормативной правовой базой, регламентирующей все аспекты обучения и опирающийся на механизмы регулярного мониторинга образовательного процесса, говорит о существенном опережении республики в данном направлении и необходимости активного позиционирования во вне.

Теперь несколько слов о емкости рынка электронного обучения в России. По данным inFOLIO Research Group, J'son & Partners Consulting, RusBase репетиторские услуги составляют 26-30 млрд. рублей, при этом на ЕГЭ приходится – 8 млрд. рублей; корпоративное обучение - 70 млрд. рублей. При этом объем он-лайн образования показывает ежегодный рост в 100%[1]. А это деньги, которые могут и должны использоваться как источник роста ВВП страны и ВРП регионов. Реализация данной цели должна идти в комплексе по следующим направлениям: развитие электронного

[1] См.: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/rynok-onlayn-obrazovaniya-v-rossii-i-mire-segment-massovyh-onlayn-kursov-20141209065340

образования на уровне школ; развитие корпоративного обучения государственных и муниципальных служащих; рост экономики, связанный с развитием человеческого капитала и ИТ-индустрии, что было закреплено в Концепции развития электронного образования в Республике Башкортостан.

Довольно успешным является реализуемые в республике проект реализации системы электронного обучения для государственных гражданских и муниципальных служащих. Если представитель управления Правительства города Москвы в конце января 2016 г. только заявлял, что в Москве может появиться онлайн-институт для чиновников[1], то в Республике Башкортостан уже действовал подобный «институт» и на прошедшем в октябре 2015 года Совете было дано поручение по повсеместному охвату электронным обучением государственныхи муниципальных служащих.

На сегодняшний день функционирует единый корпоративный портал, на котором прошли обучение более 2 тысяч сотрудников республиканских органов исполнительной власти, органов местного самоуправления. Весь комплекс обучения: изучение теоретического материала, прослушивание лекций, проведение практических занятий осуществляется с использованием инструментов портала, таких, например, как вебинар, что позволило повысить общую эффективность, прозрачность процессов и значительно сэкономить финансовые средства и время участников обучения.

К настоящему времени, в соответствии с реестром актуальных для проведения обучения государственных и муниципальных служащих курсов, осуществлена разработка электронных материалов, размещенных на портале Электронное образование РБ.

Приоритетность данного направления была подтверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 г. N 1919-р, которым утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы российской федерации на 2016 - 2018 годы. В этом плане указывается на приоритетность

[1] См.: https://www.gazeta.ru/science/news/2016/01/27/n_8171357.shtml

развития технологии электронного обучения и электронной информационно-образовательной среды для обучения государственных и муниципальных служащих.

5 августа 2016 года распоряжением №567 Администрации Главы Республики Башкортостан был утвержден Порядок организации обучения ГГС РБ на портале «Электронное образование Республики Башкортостан». Данное распоряжение регламентирует процедуры обучения на портале и закладывает методические основы развития системы.

Планируемыми результатами реализации системы являются:

- создание «уникальной» для государственных структур базы данных ключевых показателей эффективности деятельности служащих;

- формирование в режиме реального времени необходимой отчетности для принятия управленческих решений по соответствию служащих занимаемой должности и наличию требуемых компетенций при переводе на руководящие должности;

- определение минимально необходимого перечня компетенций служащих;

- создание системы непрерывного обучения и замера общей эффективности деятельности служащих;

- формирование общей базы знаний служащих для использования как в режиме обучения, так и самообучения, справочников: электронные курсы, тесты, записанные вебинары, форум с вопросами и ответами;

- повышение уровня компетенций сотрудников министерств и ведомств, закреплённых за отдельными направлениями деятельности, в ходе разработки необходимого контента и проведения занятий;

- формирование уникальной системы, позволяющей транслировать опыт Республики Башкортостан на другие регионы (в плане организации кадровой работы), в том числе, путем подключения соответствующих министерств и ведомств заинтересованных субъектов Российской Федерации.

Развитие электронного обучения в регионе, а затем и на всей территории

Российской Федерации, имеет потенциал для решения следующих задач:

- формирования стратегии развития приоритетных направлений экономического развития страны;

- создания современного образовательного пространства для обеспечения непрерывного обучения трудоспособного населения;

- усиления статуса Российской Федерации в качестве развивающей передовые технологии.

Решение данных задач позволит в ближайшей перспективе прийти к следующим результатам:

- активизация темпов решения вопросов импортозамещения в области информационно-коммуникационных технологий;

- решение проблем с оттоком молодежи и наиболее подготовленных специалистов в другие страны;

- повышение уровня практикоориентированности образования и создание необходимой базы для повсеместного внедрения профессиональных стандартов;

- привлечения представителей крупного бизнеса, талантливой молодежи, а значит, и инвестиций в страну.

ОБУЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В МАКЕДОНИИ: ПРАВОВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ПОТРЕБНОСТИ И ВЫЗОВЫ

Янкуловски Зоран
Ассоциация финансовых служащих органов местного самоуправления и общественных предприятий Республики Македония, Республика Македония, г. Велес

TRAINING OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN MACEDONIA: LEGAL OBLIGATIONS, NEEDS AND CHALLENGES

Jankulovski Zoran
Association of financial officers of local governments and public enterprises of the Republic of Macedonia, Republic of Macedonia, Veles

***Аннотация**: В статье рассматриваются основные аспекты профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих. Основной акцент делается на правовых основах, существующих системах подготовки, имеющихся проблемах и перспективах развития данной сферы.*

***Ключевые слова**: муниципальная служба, Республика Македония, профессиональная подготовка и переподготовка государственных и муниципальных служащих*

Abstract: *This article is about the main aspects of the training and retraining of municipal employees. The main focus is on the legal basis of existing training systems and on the problems and prospects of municipal service development.*

Key words*: municipal service, Republic of Macedonia, training and retraining of state and municipal employees*

Одним из фундаментальных аспектов развития системы государственного управления является процесс обучения и подготовки административного персонала. Непрерывное обучение и профессиональное развитие являются основными элементами развития и совершенствования государственного управления в целом. Выделяется ряд принципов, обосновывающих необходимость подготовки кадров государственного управления, среди которых выделяются: профессионализм в управлении, деполитизированность, повышение эффективности, производительности и функциональности государственного управления; содействие открытости, прозрачности и интеграции Македонии в ЕС.

Кроме того, образовательные программы, как правило, не охватывают всех практических знаний, поэтому существует необходимость постоянного обучения служащих. Обучение является дорогостоящим процессом, требующим большого объёма времени и денег, гораздо бОльшего, чем приём на работу других работников. Однако позднее более квалифицированный персонал в процессе своей трудовой деятельности сполна компенсирует те затраты, которые были вложенные в обучение.

ПРАВОВЫЕ РАМКИ

В рамках продолжающегося процесса реформирования системы государственного управления, Парламентом Республики Македонии в феврале 2014 года были приняты Закон об административных служащих, Закон о государственной службе и Руководство по обучению и повышению квалификации государственных служащих.

Первый из них – Закон о об административных служащих – регулирует статус, порядок продвижения по службе, профессиональную подготовку, критерии эффективности управления и другие аспекты деятельности

управленческого персонала.

К числу таких лиц относятся служащие органов государственной и муниципальной власти, а также, в соответствии с Конституцией и иными законодательными актами, представители ряда других государственных органов, осуществляющих деятельность по реализации государственной политики в сфере по образования, науки, здравоохранения, культуры, труда, социальной защиты (в том числе и детей), спорта и других видов деятельности, представляющих общественный интерес, определенных законом и реализованных в виде учреждений, фондов, государственных структур и предприятий, созданных в Республике Македонии на общегосударственном или местном уровнях.

Закон о государственной службе регулирует общие принципы, а также порядок отбора кандидатов и замещения должностей, порядок разработки и реализации годовых планов, информирования общественности, отбора кандидатов, права, обязанности, ответственность, мобильность и другие вопросы.

Основным преимуществом данного закона является то, что впервые определена сфера компетенций государственного сектора в стране, а также разработана система классификации должностей. Таким образом, система должностей в учреждениях государственного сектора, представлена следующим образом:

I группа – должности высшего управленческого звена или лица, нанятые для выполнения управленческих функций;

II группа – служащие с особыми полномочиями или лица, работающие в области безопасности, обороны и разведки, для реализации специальных полномочий;

III группа – служащие в учреждениях государственного сектора осуществляющие мероприятия, связанные с реализацией общественных интересов и предоставлением государственных услуг в соответствии с законом.

IV группа – вспомогательно-технический персонал, лица, работающие в

учреждениях государственного сектора по обеспечению технического обслуживания и безопасности общественного транспорта, а также реализующие вспомогательные и технические мероприятия, обеспечивающие бесперебойное функционирование различных учреждений.

Каждая из этих групп включает в себя одну или несколько категорий должностей.

Учреждения государственного сектора, в том числе органы местного самоуправления, обязаны планировать работу административного персонала. Ответственное лицо в учреждения и готовит ежегодный план работы на следующий календарный год, основанный на методологии планирования занятости (определяется в Законе о государственных служащих). Кроме того, учреждения обязаны дважды в год отчитываться о выполнении годового плана.

Процедура набора начинается с публикации информации о наличии вакансий, а также дальнейших шагов (таких как сбор заявок, процедура отбора и т.д.) и, наконец, заканчивается получением разрешения на замещение должности.

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

1. Обучение как законодательное требование

Правом и обязательством государственного служащего является прохождение ежегодных курсов повышения квалификации на основе индивидуальных планов профессионального развития, а также обязанность передать знания другим административным работникам.

Обучение госслужащих может быть организовано непосредственно в виде аудиторных занятий или посредством системы электронного образования через Интернет на рабочем месте.

Тренинги подразделяются на общие и специализированные.

Общий курс для должностных лиц определяется в соответствии с общими рамками трудовых компетенций.

Специализированное обучение для сотрудников проводится в отношении конкретных компетенций.

Финансирование общего курса обучения осуществляется из бюджета Министерства информационного общества и электронного правительства (органа государственной власти, который координирует реформу государственного управления в Республике Македония и осуществляет специализированную подготовку бюджетных учреждений). После завершения обучения, служащий должен получить сертификат о его успешном прохождении.

Министерство готовит годовые программы общей подготовки для госслужащих, а министр утверждает их не позднее 1 июля текущего года.

На основании годовой программы общего обучения от служащего требуется выбрать по крайней мере пять общих тренингов в год и включить их в свой личный план профессионального развития.

ПОТРЕБНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Укрепление и совершенствование знаний и навыков госслужащих путем их непрерывного и правильно организованного профессионального развития и обучения является основой государственной политики по развитию и координации людских ресурсов в управлении муниципалитетом.

Необходимость осуществления переподготовки муниципальных служащих сопряжена с целым рядом сложностей, таких как:

- мотивация для улучшения эффективности труда, профессионального роста и профессионального развития;
- функциональность государственного управления;
- предоставление услуг, ориентированных на качество обслуживания;
- приверженность принципам открытости, прозрачности, подотчетности, этичности, эффективности и экономичности;
- методами и методиками реализации учебных планов;
- релевантность с ранее проведенными тренингами;
- доступность обучения;
- отсутствие инициативы по проведению обучения;

- организация тренинга;
- плата за участие в тренингах;
- продолжительность обучения.

Подготовка госслужащих ведется в соответствии с установленными Конституцией и законом нормами, закрепляющими необходимость наличия ряда обязанностей и компетенций.

Тренинги могут проводиться как:

- обучение вне рабочего места (тренинги, семинары, обмен знаниями и опытом у себя дома и за рубежом, профессиональное развития, лицензирования и сертификации для определенных профессий);
- обучение на рабочем месте (наставничество, ротации кадров, передача знаний опытными работниками).

Определенные виды обучения проводятся специализированными и аккредитованными организациями.

Последствия экономического кризиса, политическая нестабильность в стране, текучесть кадров, а также человеческий фактор увеличил влияние различных видов обучения в работе госслужащих. С другой стороны, постоянные поправки в законодательство, введение новых процедур и стандартов, еще больше подчеркнули необходимость переподготовки госслужащих

В предыдущие 15 лет, особенно в период начала фискальной децентрализации (с 1 июля 2005 года) было распространено бесплатное обучение в области государственного управления. С тех пор оно позволило значительно перестроить и модернизировать потенциал государственного управления. К сожалению, в последние годы наблюдается тенденция к снижению количества бесплатного обучения в области государственного управления.

Круглый стол 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК УСЛОВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

СОЦИАЛЬНО - УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Агзамов Р.З.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

SOCIO - MANAGERIAL COMPETENCE IN THE SUBSTANTIVE FIELD OF SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

Agzamov, R. Z.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

***Аннотация**. В статье рассматривается понятие «социально-управленческая компетентность» как категория социологии управления, определяющая степень соответствия практически используемых социальных знаний потребностям успешного функционирования и развития систем управления. Утверждается, что в гносеологическом плане социально-управленческая компетентность является предметом исследования процесса переноса «знаний об управлении» в «знание в самом управлении», в практику анализа проблемных ситуаций и выполнения всего набора актуальных управленческих функций.*

***Ключевые слова:** знание об управлении, знание в управлении, социально-управленческая компетентность, социокультурные механизмы регуляции, компетенции.*

***Abstract.** The article discusses the concept of "social and -managerial competences" as a category of sociology of management, determines the degree of conformity used in practice social knowledge needs for successful functioning and development of control systems.*

***Key words:** knowledge management, social and managerial competence, social and cultural mechanisms of regulation of competence.*

Постановка вопроса об изучении социально-управленческой компетентности, субъект которого выходит за рамки сложившегося общественного мнения, имеет высокую актуальность. Однако актуальность проблемы как таковой должна опереться на эффективность заявленного подхода к ее постановке, только тогда можно говорить о полноценной актуальности предпринятой попытки выстроить методологию нового управленческого подхода на основе социально-управленческой компетентности. В этом подходе важным является выявление отношения субъектов управления к тем

социокультурным основаниям, которые порождают новые социальные формы. Социокультурные основания являются особыми ценностями, под которыми в настоящей статье понимаются основания мышления, опираясь на которые человек принимает решения. Оснований мышления как социокультурных оснований, предлагаемых к рассмотрению в рамках понятия социально-управленческой компетентности, два – компетенция и компетентность. Оба этих основания, генерируя ментальные предпочтения и конкурируя между собой за доминирование в ментальности, связывают два уровня «знаний в управлении» и «знаний об управлении» в единый динамичный процесс, превращая его в новый и перспективный объект исследований в социологии управления.

В научной литературе рассматривается широкий круг вопросов, связанных с проблемами совершенствования управленческой практики. Это и изучение различных аспектов профессиональной культуры и поведения государственных и муниципальных служащих, различные подходы к изучению организационной культуры, совершенствованию системы образования, формированию властных и управленческих структур. Практически во всех подходах управление рассматривается как технология достижения экономических целей, а компетентность субъектов управления как совокупность необходимых и достаточных знаний, умений и навыков.

Такое понимание до сих пор определяет убеждения и ожидания большинства людей, имеющих отношение к управленческой деятельности. Однако управленческая деятельность имеет общественное значение, и в этом контексте такого рода компетентность мало полезна для решения более широкого круга проблем, образующихся сразу на нескольких уровнях и плоскостях протекания социальных процессов. Уровни управления основаны, прежде всего, на социальном взаимодействии, что требует большего внимания анализу социокультурных механизмов регуляции отношений между людьми, исследованию руководящих структур общества и создания совершенно новой структуры ожиданий, восприятий и компетентностей. От этого зависят

необходимые людям виды компетентности и мотивации, ведь нет смысла формировать ожидания, оправдать которые субъекты управления будут не в состоянии.

Изменившаяся ситуация изменила не только стоящие перед субъектами управления задачи, изменились также «требования к видам компетентности, необходимым для решения этих задач… необходима переоценка социально значимых типов поведения, необходима эволюция новых способов мышления».[1] В условиях этих изменений компетентности не то чтобы мало или недостаточно, она должна быть другой, более адекватной изменившейся социетальной и институциональной обстановке, направленной при этом на поддержание происходящих процессов в устойчиво управляемом состоянии. Современному обществу нужны руководители, способные видеть взаимосвязи между своей работой, потребностями общества и социальными структурами. И главное – современному обществу требуются новые концепции управления, отличающиеся от концепций прошлого.

Изучение проблем совершенствования управленческой практики, в контексте проводимых в стране реформ, одновременно «представляется и как история динамики противостояния сторонников и противников реформ. Если, например, в 2001 году их соотношение составляло 47% и 37%, то в настоящее время разрыв сократился (34% и 29% соответственно). При этом наблюдается странная закономерность: реформы в нашей стране все эти годы «идут одна за другой, но невозможно назвать хотя бы одну из них, которая закончилась бы общепризнанным положительным результатом».[2] Это позволяет формулировать гипотезу о том, что вмешательство властно-управленческой вертикали в жизнь нашего общества, видимо, производится с нарушением хорошо известных управленческих законов, связанных с необходимостью обеспечения информационного разнообразия субъекта и объекта, а главное,

[1] Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: «Когито-Центр», 2002. С.23.

[2] Тихонов А.В. «Гражданская экспертиза проблем реформирования властно-управленческой вертикали». // Материалы Всероссийской научно-практической конференции (21-22 ноября 2015 г.) – М.: Институт социологии РАН. – 2014. С. 11.

необходимостью изучения компетентности субъектов управления как совокупности необходимых и достаточных знаний, умений и навыков.

В настоящее время многие субъекты управления работают «в контексте низкого доверия и сталкиваются со сложными вопросами справедливости и беспристрастности».[1] Первостепенное значение приобретает качество и пригодность компетентности субъектов управления в осмыслении сложного и неоднозначного мира восприятия людей в попытках вовлечения их в такую форму совместной деятельности, которая способна увеличит их индивидуальный вклад и повысить эффективность деятельности самой организации. Знание все более связывается с деятельностью людей, развитием их сил и потребностей, компетенций, с реализацией их ожиданий и стремлений. В этой связи значительная роль, которая придается компетенции и компетентности, как социокультурным основаниям мышления, заставляет задуматься над новыми социокультурными механизмами регуляции человеческой деятельности, благодаря которым «знание в управлении» становится не только предметом социокультурного исследования, но и становится производительной силой.

Ведь для людей важно, чтобы они могли влиять на систему управления, способную разрешать возникающие проблемы, могли взаимодействовать с соответствующими должностными лицами и чтобы эти установки занимали в общественном сознании подобающее место. Для объяснения действий человеческой деятельности и оценки их динамики, необходимо формирование нового социокультурного основания, поскольку формирование нового основания социокультурной динамики является сутью реформ. При этом важно подчеркнуть, что в социокультурном смысле реформы – это не столько отмена старых и создание новых социальных форм, сколько изменения в культурных основаниях, т.е. в менталитете. Формирование нового основания может быть и просто преобразованием («перекодировкой») смыслов старого, например,

[1] Дж. П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического управления. – Харьков.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. С.225.

индустриальной парадигмы управления с акцентом то на реализацию сил и способностей людей по стандартам машинной реализации, то на технологические возможности обновления любой деятельности.

Однако новое основание должно соответствовать существующим представлениям и восприятиям людей, оно должно учитывать личные системы ценностей, восприятий и ожиданий, связанные у людей со способом функционирования общества и со своей ролью в этой структуре. Иными словами, понимание причинных факторов и последствий решений субъекта управления в постиндустриальной действительности должно опираться на познание человеческого индивида. Человеческий индивид является не только «носителем разума, стоимости, классовых интересов, все это может ему присуще, но реализуется лишь в контексте его субъектных взаимодействий с другими людьми, в его совместно и разделенной деятельности с ними».[1] Это способствует развитию ответственности людей и их способности управлять своим поведением в соответствии со своими представлениями и найденными ориентирами.

Из этого утверждения вытекает практический вывод о том, что субъект управления, в мышлении которого доминирует, не подвергнутая преобразованиям, индустриальная парадигма управления, не должен работать в сфере управления реформами. Либо его надо самого «перекодировать» так, чтобы он сменил свою ментальную доминанту, поскольку «мышление мыслит, если оно отвечает призывающему мыслить».[2] Проще говоря, любой объект, любой феномен имеет смысл для субъекта управления только тогда, когда он вовлечен в его деятельность, в социальную практику. Ни один субъект, имеющий отношение к управлению, не сможет создать развивающую среду, без предоставления людям возможности пересмотра и развития своих представлений и способов мышления. В сферу этого понимания входит не только анализ роли руководителя, но и осмысление таких понятий, как личное

[1] Кемеров В.Е. Общество, социальность, полисубъектность. – М.: Академический Проект, 2012. С.91.
[2] Хайдеггер М. Что зовется мышлением? – М.: Академический проект, 2010. С.47.

участие каждого члена общества в происходящих социальных процессах и ответственность за них. Из сказанного следует, насколько является важным содействие развитию новых представлений о компетентности субъектов управления. Развитие и реализация компетентного поведения в современном обществе, собственно, и является задачей регуляции управленческого типа. Одним из реальных путей решения этой задачи является управленческий подход на основе социально-управленческой компетентности, в элементный «состав» которой входят конструкты «компетенция» и «компетентность», реально задействованные в человеческой деятельности ресурсы.

Компетенции относятся к категории социальных конструктов, которые формируются динамичной социальной практикой и поддерживаются разнообразными социальными институтами. Действия людей основаны на их представлениях о возможности этих действий, их направленности, способах реализации, необходимых усилиях и инструментах, без которых эти действия невозможны. Важно понять, как устроен этот конструкт, и какие выводы из его структуры важны для решения проблем управления деятельностью организации и людей, в ней работающих. В современной практике управления компетенции воспринимаются как эффективный инструмент управления человеческими ресурсами. Однако в этом процессе возникает основная трудность, связанная с соотношением конструкта «компетенция» и конструкции «компетентность». Это обстоятельство убеждает в том, что оба конструкта относятся к категории слабо определенных понятий. Анализ публикаций в данной области значительно превышает формат данной статьи, в связи с чем нам остается только отметить, что представления исследователей по выявлению того, что же стоит за этими понятиями на самом деле, сходятся на смещения акцента с психологических свойств человека на объективные (внешние) элементы его деятельности. Т.е., подготовка людей к динамично меняющимся условиям требует смещения акцента исследований с оценки качеств людей на его поведенческие проявления. Компетенции как социальный конструкт уравнивают людей в том, что в настоящий момент является важным

и необходимым, следовательно, компетенции могут быть приписаны любому человеку. Значит, они могут быть воспроизводимы, их можно удерживать и развивать. Компетенции всегда конкретны, они формулируются в терминах задач и действий, они соответствуют целям деятельности и помогают прогнозированию успешной деятельности. Компетенции в современной практике управления человеческими ресурсами помогают людям одинаково видеть то, что объективно не может быть одинаковым, поскольку компетенции являются результатом взаимной интерпретации индивидуумов, находящихся в рамках моделей различных субъективных реальностей.

Конструкт «компетентность» в отличие от компетенций не выступает гарантом успеха, однако она создает возможность успеха, поскольку деятельность может быть организована на основании разных возможностей человека (его потенциала). Для того чтобы субъект управления смог оценить потенциал действующего человека, он должен обнаружить частоту его проявлений в поведении, обнаружить независимость этого потенциала от конкретной ситуации. Иначе говоря, ему необходимо определить какие усилия человек прилагает для выполнения своих действий, используя свои возможности, свой потенциал. Совокупность представлений субъекта управления, таким образом, характеризует особенности человека, а не его деятельность, т.е. обнаруживают только ему присущую «компетентность».

В социологии управления социальные компетенции представляют собой институциональную компетентность, которая относятся к «знаниям об управлении», где помимо социальных используются и другие виды компетенций, т.е. это требование общества к системе управления и образования, и зависит она от институциональной политики. Социальная же компетенция относится к «знаниям в управлении». К ней, и в этом вся тонкость, относится набор «знаний под рукой» у тех, кто реально их использует при подготовке, принятии и реализации решений. Потребность в них идёт уже от проблемной ситуации, на которую конкретная управленческая структура должна своевременно и грамотно реагировать (т.е. компетентно). Это уже

другая, социально-ситуативная компетенция, которую на практике называют компетентностью, о которой можно судить лишь по личному опыту и материалам исследований. Компетенции и компетентность имеют социальную природу и обусловлены базовыми концепциями труда, организации, экономического и социального взаимодействия, т.е. всей совокупностью представлений о том, что такое эффективное управление. Социально-управленческая компетентность в предметном поле социологии управления связывает эти два уровня знаний в единый, противоречивый и динамичный процесс и делает его новым, перспективным направлением исследований.

Сдвиги в «современных взглядах на общество, на силы и формы, определяющие их динамику, на способы и средства его изучения», требуют переосмысления субъектом управления традиционных схем понимания явлений управления и их исследования.[1] Ведь экспектации профессиональных качеств людей связаны не только с рабочими местами и требованиями экономической эффективности, но и со стадией институционализации сферы их деятельности. В этом контексте социально-управленческая компетентность субъекта управления приобретает особую значимость, поскольку она затрагивает интересы многих социальных групп, требующих наличия у субъекта управления соответствующих социогуманитарных и специальных социологических знаний, определенных ценностно-ориентированные установок, умений и навыков их применения в управленческой практике. От этого зависит продуктивная деятельность социального воспроизводства, участие людей в сохранении и развитии связей и условий, которые позволяют четко различить деятельность человека как физического индивида и его деятельность в составе других людей.

Модель социально-управленческой компетентности исходит из того, что сегодня на авансцене появляется человек как социальный субъект, деятельность которого сопоставима с деятельностью социальных институтов. Ничто не является более фундаментальным при разработке основ социологической

[1] Кемеров В.Е. Общество, социальность, полисубъектность. – М.: Академический Проект, 2012. С.11.

теории управления, чем интерпретация природы человеческих существ, как проблема социокультурной трансформации их оснований мышления. В этом плане модель социально-управленческой компетентности различает три области существования человека как хозяйствующего субъекта: как социальный индивид, как личность и как контекстный субъект. Реальный поступок человека определяется совокупностью этих трех движущих сил в конкретных ситуациях и в ходе его эволюции. Иногда перевес на стороне первой силы, иногда второй силы, а иногда третьей силы. Все эти силы сопряжены с действиями и взаимодействиями людей, их поступками и поведением. Это означает, что они носят предметный характер и имеют явно выраженную направленность на изменение предмета.

Признавая фундаментальное значение человеческой деятельности в регуляции отношений человека с обществом и природой, социология управления выступает за более четкое различение между деятельностью человека как физического индивида и его деятельностью в составе других людей. В этой связи в социологии управления объектом управления становится уже не человек с его деятельностью и не группа людей, как это утверждается в менеджменте, а сами механизмы регуляции их отношений. Это означает, что решающее значение приобретает стимулирование субъектом управления совместной деятельности людей на основе социально-управленческой компетентности. Социально-управленческая компетентность имеет две грани: самостоятельность, понимаемая как субъектность и кооперация, понимаемая как способность к солидарному действию (совместное видение) с позиции долгосрочной перспективы.

Это обнаруживает зависимость личных компетенций людей от факторов, способствующих смене их парадигм мышления, создания и развития социальных компетенций, необходимых для вовлечения людей в процесс социально ориентированного управления. Поскольку социально-управленческая компетентность отражает умение людей выстраивать свое поведение с учетом ожиданий и представлений других людей, особую

актуальность в современных условиях приобретает готовность субъекта управления к быстрому освоению основных норм и поведенческих стандартов, новых ожиданий, принятых в данном обществе. Она отражает также умение индивида поставить себя на место другого человека, посмотреть на ситуацию его глазами, умение оценить, как могут быть восприняты те или иные поступки партнером по коммуникации.

Таким образом, корректно утверждать, что социально-управленческая компетентность, как категория социологии управления, является специфическим видом управленческой деятельности, определяющей степень соответствия (конгруэнтности) практически используемых социальных знаний потребностям успешного функционирования и развития систем управления. В гносеологическом плане – это предмет исследования процесса переноса знаний об управлении (экономических, социологических, психологических, правовых, культурологических) в знание в самом управлении, в практику анализа проблемных ситуаций и выполнения всего набора актуальных управленческих функций. Как модель отношений управления социально-управленческая компетентность представляет интерес для социологии управления с точки зрения того, что она относится к регулятивным механизмам управленческой практики.

Понятие «социально-управленческая компетентность» в научный и общественный дискурс введено Автором по результатам своей докторской диссертации в 2014 году, оно включено в содержание первого в России теоретико-прикладного толкового словаря по социологии управления. Это утверждает автора во мнении, что композиция представленной статьи согласно принципу косвенной верификации (соотнесение теоретических положений с не опровергнутыми положениями других научных теорий) корректна и находится в рамках современной теории социологии управления.

Автору не хотелось бы, чтобы серьезный слушатель воспринимал представленные онтологические построения и определения как истину, а воспринимал их именно как авторские построения и утверждения. Он отдает

себе отчет в том, что анализ трендов становления в нашей стране управления как социального института на основе социально-управленческой компетентности только намечен и, конечно же, неполон. Тем не менее, новый управленческий подход на основе социально-управленческой компетентности является действительно перспективным, а работу по конкретизации и прояснению трендов становления в нашей стране управления как социального института можно будет продолжить.

Список источников:

1. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
2. Тихонов А.В. «Гражданская экспертиза проблем реформирования властно-управленческой вертикали». Модернизация отечественной системы управления: анализ тенденций и прогноз развития // Материалы Всероссийской научно-практической конференции (21-22 ноября 2015 г.) – М.: Институт социологии РАН. – 2014. – 548 с.
3. Дж. П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического управления. – Харьков.: Гуманитарный Центр, 2007. С.225.
4. Кемеров В.Е. Общество, социальность, полисубъектность. – М.: Академический Проект, 2012. – 252 с.
5. Хайдеггер М. Что зовется мышлением? М.: Академический Проект, 2010. – 351 с.

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ВЫРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Алейникова С.М.
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Беларусь, г. Минск

ASSESSMENT OF THE COMPETENCE OF CIVIL EMPLOYEES FOR THE DEVELOPMENT AND MANAGEMENT DECISIONS

Aleinikova S. M.
Academy of management under the President of the Republic of Belarus, Belarus, Minsk

Аннотация: *В статье рассмотрены вопросы оценки компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих. Приведены различные методы оценки компетенций гражданских и муниципальных служащих, в частности оценка эффективности и качества принимаемых решений.*

Ключевые слова: *Управленческая деятельность, управленческое решение, целерациональная деятельность, метод моделирования, метод иерархий, управленческая экспертиза.*

Abstract: *The article reveals the aspects of competencies assessment of state civil and municipal employees. There are different methods of competencies assessment of civil servants and municipal employees, in particular the assessment of the efficiency and quality of decisions.*

Key words: *Management, management decisions, modeling method, method of hierarchies, managerial expertise.*

Оценка эффективности и качества принятия государственным служащим управленческого решения связана с рядом проблем, главной из которых является сложность определения и оценки самого процесса управления. Современное управление представляет собой процесс, охватывающий как разные временные стадии и комплексы управленческих действий, так и разнородную совокупность управляемых социальных субъектов. Подобные процессы включают в себя подготовку, принятие и реализацию ряда последовательных решений государственного служащего – управляющего субъекта. Ключевым фактором оценки управленческой деятельности выступает информация, отражающая как общее состояние системы (внутренней и внешней среды), так и конечные результаты ее функционирования: управленческие решения всегда представляют собой программу изменения управляемой системы.

Само же управленческое решение представляет собой целенаправленное воздействие на управляемую систему и процессы, происходящие в ней. Подготовка, разработка, принятие и осуществление решений обеспечиваются проведением целенаправленной и последовательной организации соответствующего процесса. В то же время механизм принятия управленческих решений – это система отношений и взаимодействий социальных (индивидуальных, групповых, собственно организационных) субъектов с целью реализации каких-либо задач или решения проблемы, т.е. организация их целерациональной деятельности. По мнению многих авторов, управленческое решение следует рассматривать не только как выбор конкретного действия (локальных «процедур» взаимодействия), но и как выбор всей организационной системы в соответствии с заданной целью.[1]

В современных условиях качество управленческого процесса представляет собой его информационное обеспечение и включает в себя всю

[1] Бушкова-Шиклина, Э.В. Механизмы принятия управленческих решений: проблема концептуализации / Э.В. Бушкова-Шиклина // Вестник Нижегородского ун-та им. Н.И. Лобачевского. – Серия: Социальные науки. – 2007. – №1. – С. 25–27.

совокупность принятых решений (оперативную, нормативно-справочную и другие виды информации). Специфика оценки непосредственно в системе государственного управления заключается в том, что управленческое решение, как правило, принимается государственным служащим в условиях риска и неопределенности и в конечной форме представляет собой нормативный акт. В результате принятия и реализации нормативного акта входная информация преобразуется в «управляющую», доходит до исполнителей в виде планов, нормативов, инструкций и др. норм. При этом руководитель выступает в качестве лица, официально уполномоченного принимать окончательное решение и нести ответственность за его последствия.

Функция обеспечения и принятия управленческого решения выступает, таким образом, основной, и является главным результатом деятельности руководителя на любом уровне социальной структуры. В зависимости от уровня управления степень ответственности и социальный эффект принятых решений существенно различаются. Поэтому в рамках динамических информационных систем, которыми являются социальные институты и организации, к основным принципам оценки управленческого решения можно отнести следующие:

целерациональность управленческого решения – соответствие инструментов и методов достижения общей стратегической цели управленческого процесса (корреляция цель–метод);

рациональное использование временного фактора – своевременность и способность к оперативному принятию решения (корреляция управленческая реакция–противоречие);

обеспечение линейного прохождения управленческого решения через ряд исполнителей (интерпретаторов), т.е. недопущение искажения исходного сигнала – управленческого решения, что обусловливает необходимость повышения качества обработки информации (корреляция сигнал–ответная реакция);

учет взаимосвязи формальной и неформальной иерархии,

присутствующих в любой структуре объекта управления (системный подход).

Соответственно главным в оценке управленческого решения является оценка качества и эффективности взаимодействия между органом управления (управляющим субъектом) и управляемым субъектом, как составляющих частей внутренней среды, а также между органом управления и внешней средой. Это обусловливает две основные составляющие оценки управленческого решения: а) качество принятия управленческого решения (осуществления трудовой функции); б) эффективность (социальный результат действий).

Таким образом, любая социальная организация представляет собой разнородную совокупность социальных субъектов, значительно дифференцированных по характеру и степени мотивации, интересов, приоритетных способов получения результата. В этой связи принятие управленческого решения в первую очередь предполагает координацию государственным служащим разнородных и разнохарактерных целей, задач и стимулов управляемых субъектов, представляя собой как выбор альтернативы, так и поиск общего, интегрирующего систему, основания. Указанные условия предполагают применение целого ряда инструментов воздействия, а ключевым вопросом в комплексной оценке выработки и принятия адекватного управленческого решения является вопрос методологии.

Анализ научной литературы в области теории принятия управленческих решений, а также многолетние исследования различных аспектов государственной службы, проводимые в Академии управления, позволяют сделать вывод о необходимости комплексной оценки – использования в процессе нескольких этапов различных методов, основными из которых выступают моделирование и экспертная оценка.

Методология моделирования

Методология моделирования наиболее адекватна задачам оценки навыков адаптации имеющихся инструментов и методов к реальным условиям функционирования системы государственной службы. Одними из основных методов оценки обоснованности принятия управленческих решений становятся

методы прогнозного и ситуативного моделирования, поскольку применяются в рамках системного подхода и могут использоваться в условиях как локальных, так и открытых социальных систем. Это связано с тем, что получение практических навыков в применении тех или иных методов разработки и принятия государственным служащим управленческих решений возможно при помощи моделирования конкретных ситуаций и вариантов решения задач.

Ситуативное моделирование в большей степени применимо в процессе обучения, формирования организационных навыков и умений управленца и предусматривает широкое разнообразие форм (case, деловая игра, тренинг и т.п.), представляя собой метод обобщения ситуаций. В процессе моделирования государственный служащий, во-первых, приобретает дополнительные навыки разработки и практического применения стандартизированных (ситуативных) программ принятия рациональных управленческих решений. Во-вторых, обеспечивается открытость и объективность оценки деятельности государственного служащего на всех стадия процесса. Кроме этого, ситуативное моделирование, помимо своей практикоориентированности, является самостоятельным методом не только оценки, но и научного исследования, что в последующем позволяет обобщить и систематизировать накопленный опыт управленческой практики за продолжительный промежуток времени, выработать рекомендации, скорректировать систему регулирующих механизмов и норм.

Прогнозное моделирование включает в себя набор технологий оценки инструментов управления и анализа информации, и направлено на выявление, систематизацию и структурирование взаимосвязей между элементами управляемой системы. Метод прогнозного моделирования позволяет провести оценку качества прогнозирования (прогнозной сетки) и построения сценариев (возможных вариантов управленческого решения) и позволяет оценить:

способность к формулированию главной цели и вычленения из множества задач первоочередных, коррелирующих с главной целью конкретного управленческого процесса;

способность государственного служащего к быстрому поиску необходимой информации и отбора данных, соответствующих проблемной ситуации;

качество системного анализа полученной информации;

способность выстраивания государственным служащим адекватной модели возможных сценариев, которая может быть как простой линейной (в условиях локальных систем), так и сложной иерархической (в условиях открытых многофункциональных систем), и представляет собой «дерево решений».

Метод иерархий («Дерево решений»)

Метод иерархий является одним из наиболее точных аналитических методов оценки принятия управленческих решений и позволяет с помощью использования функционального подхода выявить способность государственного служащего к выработке возможных альтернативных сценариев и оперативному принятию рациональных решений.

«Дерево решений» предполагает последовательное структурирование проблемной ситуации и процесса выбора оптимального решения и его возможных последствий, по сути, являясь имитационной моделью, т.е. разновидностью метода моделирования. Данный метод применяется в многоуровневых иерархических системах управления при необходимости обработки большого количества информации и дает возможность оценки действий государственного служащего по определению сущности и причин возникновения проблем, формулированию и обоснованию управленческих решений, определению соотношения логики развития событий логике и методам принятия решений.

Актуальность метода иерархий для оценки управленческой деятельности состоит в том, что ошибки в принятии управленческого решения, как правило, связаны с определением главной (ключевой) проблемы и соответственно последующей ошибки модели и ошибки метода решения. Поэтому крайне важным является правильный выбор для соответствующего уровня управления

модели и объема передаваемых для расчетов данных. Процедура оценки методом иерархии значительно упрощена программным обеспечением Data Mining, сочетающим количественную и качественную оценку, т.е. формализованные методы и методы неформального анализа тех или иных данных. Кроме этого, метод иерархий может выступать первичным этапом получения экспертных оценок.[1]

Метод экспертных оценок

Метод экспертных оценок (управленческая экспертиза) является заключительным обобщающим этапом оценки компетенции и предполагает сбор мнений и оценок экспертов управленческих решений и лидерских качеств государственного служащего. Указанный метод позволяет дать комплексную объективную оценку качества принимаемых решений и эффективности трудовой функции государственного служащего. В ходе управленческой экспертизы эксперт или группа экспертов проводит системный анализ собранной на предыдущих этапах оценки информации и представляет итоговое экспертное заключение об эффективности управленческих решений, способности государственного служащего к реализации той или иной трудовой функции (соответствии компетенции).

Объектом экспертной оценки выступает производственный или управленческий процесс, управленческие решения и управленческая деятельность государственного служащего, подлежащие экспертной оценке. Субъектом экспертной оценки выступают эксперты: как внутренние, так и внешние специалисты в области государственного управления. Перечень формальных критериев включает наличие профильного образования, опыта профильной деятельности в профессиональной сфере. Отбор экспертов, как правило, осуществляется на основе уровня их самооценки в конкретной сфере или области принятия решения. Участие группы экспертов в оценке качества выполнения трудовой функции государственного служащего в зависимости от

[1] Коллективные экспертные оценки в задаче совершенствования перспективного планирования научных исследований в энергетике / И.С. Вартазаров, И.Г. Горлов [и др.]. – М.: Информэнерго, 1977. С. 56.

специфики вида управленческой деятельности может быть как включенным (очным), так и не включенным (дистанционным).

После сравнительного анализа экспертных мнений и оценок подводятся обобщающие итоги, на основе которого принимается итоговое решение по оценке деятельности государственного служащего. Задачей экспертной группы является объективная оценка управленческого решения (деятельности) государственного служащего по ряду критериев, отраженных в оценочных листах.

К основным критериям итоговой управленческой экспертизы относятся: единство структуры и взаимосвязь критериев оценки управленческого решения, многоаспектность и комплексность оценки результатов управленческой деятельности, сопоставимость ценности и эффективности результатов управленческой деятельности в рамках комплексной их оценки. В качестве формы обоснования могут выступать стандартизированные схемы, заполняемые в ходе предыдущих этапов по результатам ситуативного и прогнозного моделирования и «дерева целей», а также общая сумма набранных государственным служащим баллов оценки. Дополнительным критерием может выступать самооценка государственного служащего по всем параметрам оценки и последующее сравнение результатов самооценки с итоговой оценкой экспертной комиссии.

Итоговым результатом экспертных оценок становится заключение экспертной комиссии – комплексная оценка, позволяющая сформировать общий взгляд на объект оценки, оценить уровень соответствия различным интересам производственного и организационного процессов.[1] Комплексная итоговая оценка эффективности и качества принимаемых управленческих решений, таким образом, включает в себя:

1. Оценку **качества** (целерациональный характер) принятия управленческого решения, (обоснование цели и выбор альтернативы решения)

[1] Фисунов, К.В. Использование экспертных оценок при принятии управленческих решений / К.В. Фисунов // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №10. – С. 238–241. С. 238.

1.1.Непротиворечивость и согласованность управленческого решения с иными, ранее принятыми решениями и действиями.

1.2.Комплексность и системный характер управленческого решения – учета всех факторов и закономерностей перспективного развития управляемой системы, относящихся к решаемой проблеме.

1.3. Конкретность (точность, ясность и лаконичность формулировки цели, задач и методов реализации).

1.4.Прогностичность: возможность выбора оптимального варианта с учетом потенциальной эффективности и достигаемого социального эффекта.

2. Оценку **эффективности** управленческого решения и характер его реализации:

2.1. Наличие механизма реализации: адекватность методов и инструментов заявленным целям и задачам.

2.2.Реальность, т.е. решение должно исходить из достижимых целей, реально располагаемых ресурсов и времени.

2.3. Наличие обратной связи с управляемой системой, адекватной самооценки и возможности корректировки управленческого решения:

2.4. Возможность верификации и контроля исполнения принятого управленческого решения.[1]

В общем виде методология и методика оценки компетенции государственного служащего по обеспечению выработки и принятия решений по индивидуальным и организационным проблемам может быть представлена в виде таблицы:

Таблица 1. Методология оценки компетенции по обеспечению выработки и принятия управленческого решения

Трудовая функция	Действия	Методы оценки:
Обеспечивать выработку и принятие решений по индивидуальным и организационным	Определение и формулирование сущности и причин возникновения проблем	- Метод ситуативного моделирования - Тест-оценка типа личности - Метод иерархий («Дерево решений»)

[1] Бушкова-Шиклина, Э.В. Механизмы принятия управленческих решений: проблема концептуализации / Э.В. Бушкова-Шиклина // Вестник Нижегородского ун-та им. Н.И. Лобачевского. – Серия: Социальные науки. – 2007. – №1. – С. 8.

проблемам, проявлять лидерство.	Формулирование однозначных решений	- Метод прогнозного моделирования; - Метод иерархий («Дерево решений») - Метод ситуативного моделирования
	Обеспечение внутреннего взаимодействия в коллективе	- Решение проблемной ситуации (case) - Метод экспертных оценок

Список источников:

1. Бушкова-Шиклина, Э.В. Механизмы принятия управленческих решений: проблема концептуализации / Э.В. Бушкова-Шиклина // Вестник Нижегородского ун-та им. Н.И. Лобачевского. – Серия: Социальные науки. – 2007. – №1. – С. 25–27.

2. Коллективные экспертные оценки в задаче совершенствования перспективного планирования научных исследований в энергетике / И.С. Вартазаров, И.Г. Горлов [и др.]. – М.: Информэнерго, 1977. С. 56.

3. Фисунов, К.В. Использование экспертных оценок при принятии управленческих решений / К.В. Фисунов // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №10. – С. 238–241. С. 238.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Арсентьева Н.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GOVERNMENT EMPLOYEES

Arsenteva N.A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается правовая сущность системы профессионального развития и образования государственных гражданских служащих.*

Ключевые слова: *профессиональная подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных гражданских служащих.*

Abstract. *The article reveals the legal nature of professional development and education of civil servants.*

Key words: *professional training, retraining of civil employees.*

Модернизация последних лет коснулась практически всех сфер деятельности, в том числе и система образования управленческих кадров. Подготовка управленческих кадров в общем смысле имеет несколько аспектов: первый связан с первоначальной подготовкой (профессиональное образование),

которая необходима для замещения определенных должностей, второй – с повышением квалификации должностных лиц. Профессиональное развитие - это совершенствование служащих в служебно-квалификационном и должностном отношении, его компетентность и профессионализм. Они складываются из знаний, умений, навыков, а также из уровня его профессионального образования. Реализация на практике принципа профессионализма и компетентности обеспечивается, прежде всего, системой профессионального развития гражданских служащих, работающих в государственных органах. С вступлением в силу Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584[1] профессиональные требования к специалистам, в том числе на государственной гражданской службе, меняются, что требует новых знаний и компетенций. Для должностей, учреждаемых для документационного, финансово-экономического, информационного и другого обслуживания государственных структур разработаны профессиональные стандарты, которым должны соответствовать указанные сотрудники государственных органов, что требует прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки в случае наличия непрофильного образования. В настоящее время при трудоустройстве уделяется внимание умениям и компетенциям специалиста, а с вступлением в силу профессиональных стандартов прием на работу кандидата без соответствующих квалификационных документов, подтверждающих его соответствие предъявляемым требованиям, не допускается, что требует развития системы профессионального образования. При наличии у сотрудника необходимого специального образование он обязан повышать свою квалификацию и уровень компетенций. В законодательстве предусмотрено единство требований к профессиональной подготовке, переподготовке и

[1] Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // Собрание законодательства РФ. 04.07.2016. № 27 (часть III). Ст. 4484.

повышению квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих. Именно по этим причинам в современных условиях главным направлением профессионального развития являются кадровые технологии, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации гражданских служащих. Гражданский служащий должен ориентироваться на развитие ключевых компетенций, необходимых для дальнейшего профессионального роста, а кадровые службы органов государственного управления должны создавать условия для обучения и профессионального развития, формирования кадрового резерва и оценочных процедур и т.д. Следовательно, проблема профессионального развития служащих является по сути одной из ключевых в системе государственной гражданской службы и кадровой политики в целом.

В условиях реформирования системы государственного управления Российской Федерации требования к профессиональному развитию и образованию становится актуальными как для самих государственных гражданских служащих, так и для кадровых служб государственных органов. В настоящее время в соответствии с законодательством система профессионального развития и образования включают в себя четыре основополагающих элемента:

1) профессиональная подготовка;

2) профессиональная переподготовка;

3) повышение квалификации;

4) стажировка.

Под профессиональной подготовкой кадров для государственной гражданской службы, следует понимать процесс, технологию обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной гражданской службы. Профессиональная подготовка, как одна из кадровых технологий, представляет собой: первоначальное обучение лиц, не имеющих профессии (специальности),

желающих приобрести профессию (специальность) и трудиться по ней; обучение гражданских служащих вторым (смежным) специальностям, проводимое в случаях, когда работа на новом месте требует умения работать по нескольким направлениям государственной службы. Например, подготовка может осуществляться на основе ФГОС направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), а также ФГОС направления 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень магистратуры)[1]. В указанных ФГОС высшего образования формируются такие профессиональные компетенции, как владение технологиями управления персоналом, обладание умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач, умение находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях, способность планировать и организовывать работу органа публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями.

В настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.11.2013 № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении»[2] осуществляется целевая контрактная подготовка специалистов за счет федерального бюджета. Задания на подготовку специалистов устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, имеющим в своем ведении образовательные учреждения в пределах контрольных цифр приема студентов на обучение за счет средств федерального бюджета. Профессиональная подготовка - процесс

[1] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 г. № 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» //Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 09.02.2015; Приказ Минобрнауки России от 26.11.2014 г. № 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)» // Российская газета. 04.02.2015.

[2] Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» // Собрание законодательства РФ. 02.12.2013. № 48. Ст. 6279.

получения профессиональных знаний, мастерства и опыта, которые дают возможность служащим надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе.

Профессиональная переподготовка является кадровой технологией, также, безусловно, необходимой для государственного органа. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Профессиональная переподготовка - это приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления гражданскими служащими нового вида профессиональной служебной деятельности. Диплом о профессиональной переподготовке дает право на деятельность в новой сфере, а для гражданских служащих – в сфере государственного управления, а также является подтверждением профессиональной компетентности и дает возможность карьерного роста. Целью профессиональной переподготовки гражданских служащих является получение ими компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Речь идет о профессиональной переподготовке гражданского служащего и получении права на ведение профессиональной деятельности в сфере государственного управления. Профессиональная переподготовка служащих осуществляется на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение, либо за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации.

Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

1) назначение гражданского служащего на новую должность в порядке

должностного роста на конкурсной основе;

2) включение служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;

3) результаты аттестации гражданского служащего.

Правовое регулирование переподготовки служащих осуществляется Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», в соответствии с которым формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. Срок освоения программ профессиональной переподготовки в соответствии с указанным Приказом составляет не менее 250 часов. В структуре программы профессиональной переподготовки должны быть представлены:

характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации;

характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

Программа профессиональной переподготовки разрабатывается организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ. Дополнительные образовательные программы профессиональной переподготовки завершаются итоговой аттестацией. Гражданским служащим, выполнившим все требования учебного плана и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о профессиональной переподготовке.

Под повышением квалификации на государственной гражданской службе следует понимать обновление теоретических и практических знаний гражданских служащих, имеющих профессиональное образование в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач. Повышение квалификации как кадровая технология осуществляется при появлении у служащего дополнительных служебных функций на замещаемых должностях или при необходимости предстоящих должностных перемещений, в пределах данной группы должностей в структурном подразделении органа государственного управления. Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Повышение квалификации гражданского служащего может осуществляться непосредственно в органе государственного управления, образовательном учреждении, а также в организации (внутриорганизационная кадровая технология) без освобождения от выполнения должностных

обязанностей или с освобождением от этих обязанностей. Основной формой повышения квалификации является краткосрочное тематическое обучение по программам конкретной служебной деятельности (например, «Электронный документооборот», «Информационные технологии», «Стратегическое планирование», «Управление персоналом», «Государственный заказ» и др.). По итогам повышения квалификации государственному гражданскому служащему выдается свидетельство о повышении квалификации без присвоения новой специализации или квалификации.

Стажировка может являться как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и частью профессиональной переподготовки или повышения квалификации государственного гражданского служащего. Стажировка включает в себя изучение передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепление теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении должностных обязанностей. Стажировка осуществляется как непосредственно в государственных органах, так и в иных организациях, а содержание определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалиста на стажировку. Сроки стажировки определяются организацией самостоятельно, исходя из целей обучения, продолжительность согласовывается с руководителем принимающей на стажировку организации. Стажировка носит индивидуальный или групповой характер и может предусматривать такие виды деятельности, как самостоятельную работу с учебными изданиями, приобретение профессиональных и организаторских навыков, изучение организации и технологии производства, работ, а также непосредственное участие в планировании работы организации, работу с технической, нормативной и другой документацией, выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера), участие в совещаниях, деловых

встречах. По результатам прохождения стажировки слушателю выдается документ о квалификации в зависимости от реализуемой дополнительной профессиональной программы.

Теоретические исследования, опыт, практика показывают, что при проведении открытой кадровой политики и формировании кадрового состава приоритетными являются следующие четыре направления. Первое направление включает в себя совершенствование кадровых технологий в системе государственной гражданской службы. Начиная от применения современных кадровых технологий прохождения гражданской службы, включая методы и способы расстановки, ротации, мобильности, служебного продвижения кадров, в том числе создание возможностей в органах государственной гражданской службы карьерного роста гражданских служащих, содействие их должностному продвижению на конкурсной основе. Второе направление подразумевает планомерное обновление кадрового состава гражданской службы путем привлечения на службу наиболее квалифицированных специалистов, имеющих опыт работы в унитарных предприятиях, учреждениях, бизнес структурах. Осуществление на конкурсной основе перевода гражданских служащих с одной должности на другую в пределах одного территориального органа, либо перевода из одного органа в другой, а также формирование кадрового резерва и его эффективное использование. Третье направление предусматривает совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих, что включает в себя профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку в соответствии с современными учебными программами и методиками профессионального обучения гражданских служащих. Данная задача решается путем совершенствования учебных программ и ФГОС ВО, создания региональной системы устойчивого профессионального развития, введением непрерывного профессионального обучения государственных гражданских служащих, получения ими дополнительного профессионального образования в ведущих вузах страны. Четвертое направление предполагает повышение социального статуса

гражданских служащих. Рост престижа гражданской службы и авторитета профессии государственных гражданских служащих путем внедрения в практику работы действенных механизмов стимулирования правовой и социальной защиты, повышения ответственности гражданских служащих, совершенствование кадровой работы, повышение роли и престижа кадровых служб в системе государственной гражданской службы. Следовательно, представленные приоритетные направления совершенствования практики кадровых технологий и задач позволят сформировать высокопрофессиональный и компетентный кадровый состав государственных гражданских служащих России.

РАЗВИТИЕ ИНОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Асаева А.З.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

DEVELOPMENT OF THE FUTURE STATE AND MUNICIPAL OFFICIAL'S MULTILANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE

Asayeva Z. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается иноязычная коммуникативная компетенция государственных гражданских и муниципальных служащих. Представлены классификации ключевых компетенций государственных гражданских служащих.*

Ключевые слова: *Компетентностный подход, иностранный язык, классификация ключевых компетенций.*

Abstract*. The article deals with foreign language communicative competence of civil and municipal employees. The author reveals the classification of key competencies of state official.*

Key words*: Competence approach, foreign language, classification of key competencies.*

С принятием Федерального закона № 232-ФЗ о вхождении в Болонский процесс высшая школа начала проходить этап реформирования, в результате которого была представлена двухуровневая система образования в вузах России, а также реализация принципов комиссии ООН по современному образованию, предполагающих новые подходы к формированию содержания обучения, к формам и методам контроля качества высшего образования, новым

способам организации и оптимизации самостоятельной работы студентов. В настоящее время в российской образовательной системе применяется термин «компетентностный подход к образованию», который помогает осуществить взаимодействие высшей школы с миром труда, привести профессиональное образование в соответствие с потребностями рынка труда. Поэтому неотъемлемой частью современного образования становится овладение универсальными способами профессиональной деятельности; формирование и развитие иноязычных коммуникативных компетенций, исследовательских умений и умений пользоваться современными информационно-коммуникационными технологиями в своей профессиональной деятельности, способностей быстро реагировать на изменяющиеся социально-экономические условия. В Государственные образовательные стандарты профессионального образования включена иноязычная дисциплина, целью которой является формирование и развитие коммуникативной компетенции будущего специалиста – участника профессионального общения на иностранном языке в определенной сфере. Приобретение студентами вузов иноязычной коммуникативной компетенции заключается в овладении навыками общения на иностранном языке, что позволит использовать его для решения профессиональных задач, установления деловых контактов, достижения поставленных целей саморазвития и самосовершенствования.

Понятие иноязычной коммуникативной компетенции имеет свою историю, оно зародилось в недрах коммуникативно-ориентированной методики. Термин «коммуникативная компетенция» (от лат. competere - быть способным к чему-либо) был использован Н.Хомским и первоначально обозначал языковую компетенцию, складывающуюся из способности индивида: а) понимать/образовывать неограниченное число предложений, построенных по их структурным схемам[1]; б) обнаруживать формальное сходство/различие близких по своему содержанию высказываний[2]. Некоторые западные

[1] Chomsky, N. Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge, M.A.: M.I.T. Press. 1965,470 p. C.23

[2] Изаренков, Д. И. Базисные составляющие коммуникативной компетен- ции и их формирование на продвинутом этапе обучения студентов- нефилологов. // Русский язык за рубежом, № 4, 1990, С 54-60.174 56.

исследователи рассматривают иноязычную коммуникативную компетенцию как способность обучаемого адекватно общаться в конкретных коммуникативных ситуациях и его умение организовывать речевое общение с учетом социокультурных норм поведения и коммуникативной целесообразности высказывания[1]. В отечественную науку термин «коммуникативная компетенция» был введен М.Н. Вятютневым и понимается как способность человека общаться в трудовой или учебной деятельности, удовлетворяя свои интеллектуальные запросы[2]. И.А.Зимняя определяет коммуникативную компетенцию как сформированную способность человека выступать в качестве субъекта коммуникативной деятельности, реализуя речевое поведение, адекватное по цели, средствам и способам различным задачам и ситуациям общения[3]. Термин «иноязычная коммуникативная компетенция» претерпевает переосмысление по мере того, как изменяется социальная действительность, уточняются цели обучения иностранного языка в обществе. В связи с этим, многие отечественные исследователи связывают иноязычную коммуникативную компетенцию со способностью личности к изучению иностранного языка и к общению на нем с представителями других культур[4].

Владение иностранным языком позволяет будущему специалисту государственной гражданской и муниципальной службы использовать зарубежные источники информации, без которых в настоящее время немыслима деятельность дипломированного специалиста. Умение работать с оригинальной литературой по специальности включает в себя получение информации, содержащейся в тексте, ее критическое осмысление, обобщение, анализ и оценку достоверности. Иноязычная компетентность обеспечивает готовность студентов актуально использовать приобретенные знания и умения в условиях профессиональной среды.

---

[1] Hymes, D.H. Uber Linguistische Theorien und kommunikative Kompotenz. - In: Kochan D.C. Sprache und Kommunikative Kompetenz. Stuttgart, 1973, S. 109-130.

[2] Вятютнев, М. Н. Понятие языковой компетенции в лингвистике и методике преподавания иностранных языков//ИЯШ 1975 № 6.С.55-64.

[3] Зимняя, И. А. Психология обучения неродному языку. М., 1989. С. 133

[4] Невмержицкая, Е. В. Теория и практика этнокультурного образования в условиях среднего профессионального образования/ Е.В. Невмержицкая. – М.: Граница, 2011. – 382 с.

Компетентностный подход в образовании, понимаемый как метод обучения, который направлен на развитие у студентов государственной гражданской и муниципальной службы способностей решать определенного класса профессиональные задачи в соответствии с требованиями к личностным профессиональным качествам: способность искать, анализировать, отбирать и обрабатывать полученные сведения, передавать необходимую информацию; владение навыками взаимодействия с окружающими людьми, умение работать в группе; владение механизмами планирования, анализа, самооценки собственной деятельности в нестандартных ситуациях или в условиях неопределенности; владение методами и приемами решения возникших проблем[1]. Исследователи компетентностного подхода к обучению предлагают несколько классификаций ключевых компетенций:1) ценностно-смысловая, 2)общекультурная, 3) учебно-познавательная, 4) информационная, 5) коммуникативная, 6) социально-трудовая, 7) личностного совершенствования.[2] Каждая из компетенций включает большой комплекс знаний, умений, навыков и ценностей.

1. Ценностно-смысловая компетенция обеспечивает механизм самоопределения студента в ситуациях учебной и иной деятельности. Она демонстрирует, каковы его ценностные ориентиры, способен ли он понимать свою роль и предназначение в мире, может ли выбирать установки для своих решений и поступков, ответственно ли студент относится к выбору решения. Студенты овладевают данной компетенцией, участвуя в нравственных беседах, в ситуациях морального выбора поступков.

2. Общекультурная компетенция позволяет студенту приобщиться к диалогу культур, выяснить культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни человека. Одновременно данная компетенция показывает, насколько студент компетентен в бытовой и культурно – досуговой сфере (например, при организации

[1] Мильруд Р.П. Компетентность в изучении языка // Иностранный язык в школе. –2004. –No7. –С. 20–26.
[2] Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. –2003. –No2. –С. 54–61.

свободного времени). В плане изучения иностранных языков речь идёт о формировании социокультурной компетенции, которая рассматривается: как готовность и способность находить общее и специфическое в моделях развития изучаемого и родного языков; находить, сравнивать и обобщать культуроведческую информацию, получаемую из разных источников и на разных языках; строить речевое взаимодействие в соответствии с нормами, принятыми в той или иной культуре, с учетом речевой специфики.

3. Учебно-познавательная компетенция включает в себя элементы логической, методологической, учебной деятельности, соотнесенной с реальными познаваемыми объектами. Сюда относятся знания и умения организации целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценки учебно-познавательной деятельности. Так, например, студентам предлагается еще раз проверить собственную работу (грамматический тест, сочинение), уже проверенную преподавателем, но без исправленных ошибок. Преподаватель подробно обсуждает с ними причины появления ошибок, студенты выполняют работу над ошибками, проделывают еще ряд упражнений, направленных на лучшее усвоение материала, анализируют неточности стиля и формы. На следующем этапе они выполняют повторную работу с учетом всех предыдущих замечаний.

4. Информационная компетенция обеспечивает навыками деятельности студента по отношению к информации, содержащейся в учебных предметах и образовательных областях, а также в окружающем мире. Именно информационная компетенция в современном мире является залогом успешной реализации в различных сферах общения, в том числе и профессиональной. Для этого нужно: находить нужную информацию в различных источниках, как на бумажных, так и на электронных носителях разных языков; отбирать необходимую информацию, выделяя главное и второстепенное; определять степень достоверности информации путем сравнения с информацией из других источников и ставить ее под сомнение; эффективно использовать полученную информацию; сохранять информацию, защитив ее от нежелательных

пользователей.

5. Коммуникативная компетентность включает знание языков, способов взаимодействия с окружающими и удаленными людьми и событиями, навыки работы в группе, владение различными социальными ролями в коллективе. Студенты овладевают данной компетенцией в ролевых играх, при написании анкет и писем.

6. Социально-трудовая компетенция тесно связана с коммуникативной компетенцией. Социально-трудовая компетенция направляет умение владения различными социальными ролями в сферу гражданско-общественной и социально-трудовой деятельности. Основной способ –ролевая игра, в ходе которой студенты не просто практикуются в использовании языковых навыков, но и готовят себя к будущим социальным ролям.

7. Компетенция личностного самосовершенствования направлена на освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки. В данной формации большую роль играет сам преподаватель, его стиль общения с людьми, его духовные ценности и приоритеты.[1]

Именно данные ключевые компетенции дают возможность для формирования студента как субъекта учебной деятельности и воспитания его личности. Обучение в компетентностно ориентированном образовании приобретает деятельностный характер, т. е. формирование знаний и умений осуществляется в практической деятельности студентов, организуется их совместная деятельность в группах; используются активные формы и методы обучения, инновационные технологии продуктивного характера; выстраивается индивидуальная образовательная траектория; в процессе обучения активно реализуются межпредметные связи; развиваются важнейшие качества: самостоятельность, креативность, инициативность и ответственность[2].

Компетентностный подход выдвигает на первое место не

[1] Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. –2003. –No2. –С. 54–61.
[2] Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. –2004. –No 5. –С. –11.

информированность студентов, а умения их разрешать проблемы, поэтому в процессе обучения иностранному языку будущих специалистов государственной гражданской и муниципальной службы используются такие практикоориентированные компетентностные технологии, как метод проектов, метод дебатов, игровые технологии, проблемные дискуссии, технологии интерактивного обучения и технологии модульного обучения, которые позволяют формировать у них способность к решению профессиональных задач,

Таким образом, приобретение иноязычной коммуникативной компетенции, которая заключается в овладении иностранным языком на уровне, позволяющем использовать его для удовлетворения профессиональных потребностей, реализации деловых контактов и дальнейшего профессионального самообразования и самосовершенствования, позволит будущему специалисту государственной гражданской и муниципальной службы быть более конкурентоспособным и профессионально мобильным в сфере профессиональной деятельности и общения.

Список источников:

1. Chomsky, N. Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge, M.A.: M.I.T. Press. 1965,470 p.
2. Изаренков, Д. И. Базисные составляющие коммуникативной компетен- ции и их формирование на продвинутом этапе обучения студентов- нефилологов. // Русский язык за рубежом, № 4, 1990, С 54-60.
3. Hymes, D.H. Uber Linguistische Theorien und kommunikative Kompotenz. - In: Kochan D.C. Sprache und Kommunikative Kompetenz. Stuttgart, 1973, S. 109-130.
4. Вятютнев, М. Н. Понятие языковой компетенции в лингвистике и методике преподавания иностранных языков//ИЯШ 1975 № 6.С.55-64.
5. Зимняя И. А. Психология обучения неродному языку. М., 1989. С. 133.
6. Невмержицкая, Е. В. Теория и практика этнокультурного образования в условиях среднего профессионального образования/ Е.В. Невмержицкая. – М.: Граница, 2011. – 382 с.
7. Мильруд Р.П. Компетентность в изучении языка // Иностранный язык в школе. – 2004. –No7. –С. 20–26.
8. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. –2003. –No2. –С. 54–61.
9. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. –2004. –No 5. –С. –11.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ КАК УСЛОВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Ахметьянова Р.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, Уфа

THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION SYSTEM AS A CONDITION OF CAREER GROWTH FOR YOUNG STATE OFFICAILS

Ahmedjanova R. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье раскрываются вопросы мотивации специалистов государственной гражданской службы. Говорится о различных видах стимулирования: организационное стимулирование, материальное стимулирование и стимулы не денежного характера. Делается вывод, что прямая зависимость оплаты труда от результатов выполняемых функций, благоприятный социально-психологический климат возможность продвижения по карьерной лестнице внутри организации, выработка системы моральных поощрений, наград, формирование чувства профессиональной гордости, создание атмосферы уважения, доверия, доброжелательности будут способствовать развитию внутренней мотивации государственных гражданских служащих.*

Ключевые слова: *система мотивации, стратегией развития, организационное стимулирование, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование*

Abstract. *The article considers the aspects of state civil service's motivation. The author describes the various types of incentives: organizational incentives, material incentives and the incentives are not monetary in nature. Author make conclusion that the favorable psychological climate, the possibility of career advancement, the development of moral incentives system, awards, formation of professional pride feeling, creating an atmosphere of respect, trust, goodwill will contribute to the development of intrinsic motivation of state officials.*

Key words*: motivation system, development strategy, organizational incentives, material incentives, non-financial incentives.*

Одной из главных проблем системы государственного управления является повышение эффективности управления, которое возможно при условии качественного управления персоналом. Под качеством управления персоналом понимается эффективность деятельности государственных гражданских служащих в решении сложных социальных и экономических задач, стоящих перед страной в условиях экономического кризиса. Способность к эффективному выполнению государственными служащими напрямую зависит от качества и мотивационных характеристик государственных служащих, их профессионализма, морально-этических ценностей. Мотивация труда является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающим

работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией. Таким образом, важным инструментом повышения качества управления персоналом является активизация процесса мотивации в направлении формирования мотивационных установок государственного гражданского служащего в соответствии со стратегией развития организации.

Система мотивации государственных служащих не соответствует поставленной задаче повышения эффективности функционирования системы государственного управления. Она осуществляется на основе применения жестких административных методов, направленных на осуществления контроля исполнения функций, соблюдения соответствия деятельности государственных служащих установленным нормам и процедурам и формирует формальное отношение к выполнению должностных обязанностей и тем самым не соответствует современным требованиям повышения управляемости системы государственного управления. В настоящее время назрела необходимость переоценки существующих методов мотивации персонала органов государственного управления и внедрения наиболее эффективных инструментов, позволяющих создавать условия для карьерного роста молодых специалистов, осуществлять контроль деловой активности и результативности деятельности государственных гражданских служащих.

На состояние мотивации государственных гражданских служащих оказывает влияние множество факторов. Результативность деятельности государственного гражданского служащего обусловлена прямым влиянием факторов мотивации и демотивации. Факторами мотивации для государственного служащего являются: материальное стимулирование (зарплата, социальные компенсации и гарантии и т. д.), организационное стимулирование (обеспечение возможностей для развития дальнейшей карьеры, должностной рост и т.д.), стимулы не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность и т.д.). Особенностью системы мотивации служащих в органах государственного управления заключается в том, что такие факторы мотивации как стимулы денежного содержания,

организационный порядок и др. становятся факторами демотивации. Так, например, к демотивации приводит отсутствие зависимости оплаты труда от достигнутых результатов; неэффективность системы премирования и надбавок, отсутствие механизма должностного роста и возложение дополнительных объемов работ в условиях возрастания объема должностных обязанностей приходящихся на государственных служащих и увеличения коэффициента нагрузки. В настоящее время растет количество функций, реализуемых государственными служащими.

Острой управленческой проблемой является низкая продуктивность труда, обусловленная отсутствием содержательной мотивации к работе, что характеризуется стремлением к продвижению по службе не в результате выполненной работы, а на основе личных взаимоотношений с руководством.

Сложившая ситуация выявляет острую необходимость проведения кадровой работы с позиции стратегического управления. Социально - психологические аспекты являются ведущим фактором мотивации государственных служащих, которая, в свою очередь, влияет на эффективность их деятельности. В связи с этим важнейшим направлением совершенствования государственной гражданской службы является повышение внимания к мотивации государственных служащих и в особенности к мотивации молодых специалистов.

Частые реорганизации в органах государственного управления, отсутствие ротации являются факторами, снижающими уровень престижа государственной гражданской службы. Плотный график работы, необходимость работать сверхурочно, особенности регламентации служебных отношений, неопределенность оценки конечных результатов работы, отсутствие прямой связи между реальной трудовой отдачей государственных служащих и реальным размером заработной платы обусловливают существенные особенности мотивации.

Важным фактором мотивации труда государственных служащих является оказания должного внимания со стороны непосредственных руководителей

социально-психологическим аспектам деятельности государственных служащих, в том числе психологическому состоянию, а также общению, формированию корпоративной культуры.

Эффективным механизмом воздействия мотивацию персонала является прямая зависимость оплаты труда от результатов выполняемых функций. Система формирования заработной платы государственных служащих не ориентирована на результаты служебной деятельности. Оплата труда государственных служащих зависит от занимаемой должности, надбавки и оклад за классный чин исчисляются для определенной должности от устанавливаемого указом президента РФ по представлению правительства РФ оклада. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ расширил переменную часть денежного содержания федеральных гражданских государственных служащих, но доля стимулирующих выплат осталась небольшой. Все остальные виды выплат устанавливаются руководителем конкретного органа[1] Сегодня оплата по результатам не рассматривается как механизм стимулирования, скорее, как некое средство оптимизации внутренних процессов (при постановке цели, разъяснении задач, развитии навыков, улучшении диалога служащих и менеджеров, для командной работы, для гибкости при выполнении работы). В России № 79-ФЗ впервые предусматривает по отдельным должностям гражданской службы введение особого порядка оплаты труда, при котором она производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте.

Государственным служащим Законом № 79-ФЗ гарантируются равные условия оплаты труда и сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности. Однако существующая в целом система оплаты труда является сложной

[1] Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" 27 июля 2004 г. Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161253/ (дата обращения 12.10.2016)

и непредсказуемой. Наличие значительного числа дополнительных выплат не позволяет заранее определить, каким будет денежное содержание для конкретной должности.

В современных условиях мотивацией служебного поведения государственных служащих важную роль играют карьерные притязания. Причиной сложившейся ситуации является низкая ротация как невозможность реализации творческого потенциала государственных служащих, что снижает мотивацию их деятельности, нередко приводит к нарушению служебной этики в среде государственных гражданских служащих. Мотивировать профессионала в органе государственного управления с точки зрения карьерного роста сложно, к примеру, сама процедура перевода из должности ведущего специалиста в главного может занять порядка 8 месяцев. При этом нужно всю эту процедуру пройти с комиссиями и с дополнительными экзаменами. Отчасти сама структура не предполагает огромных возможностей карьерного роста. Ведущий специалист может в перспективе стать главным специалистом, затем советником и в итоге начальником отдела. Построение успешной карьеры в государственном секторе – длительный и сложный процесс, требующий времени и усилий.

Эффективность деятельности государственных служащих зависит от того является ли коллектив государственных гражданских служащих командой единомышленников, создан ли в данном коллективе благоприятный психологический климат. И данные факторы, даже в случае невысокой заработной платы могут являться мотивацией к труду. Принадлежность к команде профессионалов, включенность в неформальные отношения внутри коллектива являются важными социально-профессиональными ценностями. Принадлежность к когорте государственных служащих как ведущий мотив поведения обеспечивает стабильность кадрового состава органов государственного управления. Данный вывод, подтверждающийся практикой управления свидетельствует о том, что эффективность деятельности государственных служащих зависит от того, с какой позиции они

рассматривают свою, а работу в системе государственной службы. Оптимальным вариантом является отношение государственного служащего к государственной службе как к своему призванию.

Одним из направлений совершенствования государственной гражданской службы является формирование стратегии кадровой работы с кадрами. Стратегия кадровой работы подразумевает тесную взаимосвязь системы кадрового планирования, приема на работу, обучения, продвижения по служебной лестнице, оплаты труда, аттестации, администрирования и контроля затрат на персонал, создание единой информационной базы данных. Кроме того, стратегия кадровой работы предполагает формирование корпоративной культуры, системы ценностей, норм поведения и мотивации к выполнению управленческих функций государственных служащих. Важным направлением стратегии является разработка комплекса мероприятий, на правленых на формирование потребности у государственных служащих в постоянном самообучении и совершенствовании профессиональных навыков. Внедрение современных управленческих технологий работы с персоналом органов государственного управления является важным инструментом в формировании кадрового состава, соответствующего стоящим передним задачам.

Рассматривая наиболее эффективные инструменты стимулирования государственных служащих, применяемые в различных органах государственной власти, одним из первых можно выделить установление испытательного срока при назначении на должности государственной службы. Аттестация и квалификационный экзамен являются эффективными методами, при условии изменения сложившейся в органах государственного управления формальной практике их проведения. В этом случае данные инструменты будут способствовать совершенствованию деятельности государственного органа по подбору, повышению квалификации и расстановке государственных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности, а также решению вопроса о присвоении государственному служащему очередного квалификационного разряда

(классного чина).

Эффективным инструментом стимулирования эффективной деятельности государственных служащих может быть, при умелом ее применении, практика установления надбавок к должностным окладам за особые условия государственной службы.

Особую значимость имеет формирование благоприятного социально-психологического климата в органах государственной власти. Формирование чувства «мы», индивидуальная работа с сотрудниками; возможность продвижения по карьерной лестнице внутри организации; выработка системы моральных поощрений, наград; формирование чувства профессиональной гордости; создание атмосферы уважения, доверия, доброжелательности будут способствовать развитию внутренней мотивации государственных гражданских служащих.

Список источников:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" 27 июля 2004 г. Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161253/ (дата обращения 12.10.2016)

КОМПЕТЕНЦИИ МЕДИАТОРА В РАБОТЕ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

Беляев М.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

MEDIATOR COMPETENCES IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE MODERN STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Belyaev M. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье анализируются понятие медиатор и его правовое регулирование, компетенции медиатора. Рассматривается интеграция компетенций медиатора в работу современного государственного и муниципального служащего. Также в статье обозначен круг вопросов и задач, где можно и необходимо использовать компетенции медиатора для регулирования конфликтов в современном обществе государственными и муниципальными служащими.*

Ключевые слова: *медиатор, компетенция, компетенции медиатора, компетенции медиатора в работе современных государственных и муниципальных органов власти.*

Abstract*. The author analyzes the concept of the mediator and its legal regulation, mediator competences. He also focuses on the integration of mediator competencies in the activity of modern state and municipal employees. The article lists the range of problems and tasks, where can be used the mediator competences for conflict management in the state and municipal service.*

Key words: *mediator competence, conflict management in the state and municipal service*

Понятие «медиатор» как правовая дефиниция вошло в нашу жизнь после принятия федерального закона 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», вступил в действие федеральный закон с 1 января 2011г.

Итак, медиатор - это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора.

По закону медиатор может быть двух видов: медиатор на профессиональной основе и медиатор на непрофессиональной основе.

Медиатором на непрофессиональной основе могут быть физические лица, достигшие восемнадцати лет, обладающие полной дееспособностью, без судимости.

К медиаторам, осуществляющим свою деятельность на профессиональной основе, законодатель предъявляет следующие требования:

- претенденту должно исполниться двадцать пять лет;

- претендент должен иметь высшее профессиональное образование;

- претендент должен пройти обучение по программе дополнительного профессионального образования по вопросам применения процедуры медиации.

Необходимо развеять несколько мифов, связанных с профессиональной подготовкой медиатора (речь идет о необходимости высшего профессионального образования). Существует миф, что высшее образование для занятия деятельностью медиатора должно быть юридическим или психологическим. Это заблуждение, так как законодатель не вводит

ограничений для лиц с другим высшим образованием для занятия медиацией. Закон о медиации был принят до реформы высшего образования, поэтому не уточняет о каком высшем образовании может идти речь. То есть это может быть как магистратура и специалитет, так и бакалавриат.

Что касается дополнительного профессионального образования, то оно осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки России № 187 от 14 февраля 2011 года «Об утверждении программы подготовки медиаторов». Программа подготовки медиаторов включает в себя следующие три блока:

Медиация. Базовый курс – 120 часов.

Медиация. Особенности применения медиации - 320 часов.

Медиация. Курс подготовки тренеров медиации -144 часа.

Уточним, что для получения статуса медиатора на профессиональной основе достаточно пройти обучение «Медиация. Базовый курс». В Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан ведется подготовка по вышеперечисленным программам. Обучение проходит с применением компетентностного подхода. Компетенция представляет собой модель поведения специалиста, выполняющего рабочую задачу в организации. Она имеет свою структуру: название, определение, набор поведенческих индикаторов. При прохождении дополнительного профессионального образования медиаторы приобретают следующие компетенции:

- коммуникативные;
- конфликтологические;
- переговорные;
- психологические;
- юридические;
- педагогические.

Современное общество полно конфликтов, причем не только деструктивных конфликтов, но и конфликтов роста. Конфликт, как правило,

предполагает развитие. Изменение сложившихся отношений часто связано с конфликтом старого и нового порядков, но без этого не возможно развитие общества в целом. Одной из главных задач ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» является гармонизация социальных отношений (статья 1). Следовательно, умение грамотного и профессионального разрешения (регулирования) конфликтов в обществе - это первоочередная задача, которая ложится на плечи современного государственного и муниципального служащего. Гармонизация социальных отношений, регулирующихся государственными и муниципальными органами власти, предполагает разрешение множества конфликтов: социальных, социально-экономических, трудовых, межвозрастных (межпоколенческих), гендерных, профессиональных, межнациональных, межконфессиональных, конфликтов между мигрантами и местными сообществами и многих других. Поэтому современному государственному и муниципальному служащему необходимо обладать всем набором компетенций медиатора. Причем, компетенции медиатора в работе государственного и муниципального служащего необходимы как на стадии профилактики конфликта, когда он только зарождается или находится в латентной фазе, так и на стадии эскалации конфликта, когда необходимо грамотное и профессиональное его разрешение.

Реализация задач, поставленных перед государственными и муниципальными служащими, предполагает четкое следование теоретическим и практическим знаниям с конечным результатом, воплощенным на практике. Так, государственный служащий обязан уметь быстро и продуктивно вникать в конфликтную ситуацию, которая требует немедленного разрешения. Таким образом, компетенции медиатора в работе современного государственного и муниципального служащего являются прямой необходимостью.

Список источников:

1. Беляев М.А. Примирительные технологии в регулировании этнополитических конфликтов. Учебное пособие. Уфа: изд-во БИСТ (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», 2015.

2. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина – М.: Изд-во Московского

гуманитарного университета, 2014.
3. Хуторской *А.В.* Компетентностный подход в обучении. Научно-методическое пособие. А. В. Хуторской. — М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2013.

ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ВИРТУАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ[1]

Виноградов М.В.
Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

EDUCATION STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE DECISIONS IN THE VIRTUAL SPACE

Vinogradov M.V.
The Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology, and Mass Media

Аннотация. *В данной работе используется подход, предполагающий акцент в виртуальности на коммуникативной составляющей. Рассматриваются традиционные философские проблемы в контексте виртуального пространства. Сравниваются правила игры и нормы права, анализируется специфика создания норм права в виртуальном пространстве, наказания за их нарушение, а также порядок их внедрения.*

Ключевые слова: *Коммуникация, коммуникативное пространство, виртуальное пространство, решение, субъект принятия решений.*

Abstract. *In this paper used an approach involving the emphasis on communication as a part of virtual component. We considered the traditional philosophical problems in the context of virtuality. We compared the rules of the game and the Law, analysed the specifics of the creation of the Law in cyberspace, punishment for their violations, as well as their procedure of implementation.*

Key words: *communication, communicative space, virtual space, decision, the subject of decision-making.*

Развитие способов коммуникации приводит к необходимости переосмыслить традиционные характеристики современного государственного гражданского и муниципального служащего, анализируемого в данной работе как субъекта принятия решений, а также проблемы его обучения в контексте традиционных гносеологических проблем. Развитие способов коммуникации, включающие беспроводные сети связи, автоматические индикаторы, программное обеспечение и персональные устройства, сегодня наблюдается во всех общественных сферах.

В данной работе будет использоваться подход, предполагающий акцент на

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Философско-методологические основания анализа коммуникативного пространства», № 14-03-00738.

коммуникации в контексте виртуальности, предложенный Л.А. Микешиной и М.И. Опенковым, которые анализируют виртуальность с гносеологических позиций. С их точки зрения «само познание, так и учения о нем насыщены необычными феноменами — виртуальными объектами, которые продуцируются не только электронными системами, что чаще всего становится предметом внимания, но также взаимодействием человека с другими людьми в коммуникации, в разных формах текстового и иных диалогов»[1].

Проблема принятия решений широко представлена в современной публицистической и научной литературе. Для автора данной работы особое значение будут иметь источники, рассматривающие процесс принятия решений с позиции философии. В работе «Субъект принятия решений: становление и деятельность»[2] подробно рассмотрена структура сетевого субъекта принятия решений и сделан вывод, что его основными элементами являются индивидуальные субъекты, связи между ними, которые представляют собой коммуникацию, и решения, которыми они обмениваются.

Решения в виртуальном пространстве изменяют реальный мир. Этот тезис, как представляется, продолжает установленную древнегреческими мыслителями взаимосвязь между мыслью, словом, действием и изменением окружающей действительности. Полагаю, что образование государственных гражданских и муниципальных служащих должно включать в себя как принципы формирования виртуального пространства, так и основные принципы работы в нем.

Еще несколько лет назад понятие виртуальности большинство исследователей связывали с кино и телевидением и их теоретические размышления о возможности влияния решений, принятых в виртуальном пространстве, на эмпирических субъектов вызвали сомнения. Тезис Рашкоффа Д., что «... простейший способ изменить мир – это изменить телевизионную

[1] Микешина Л.А. Новые образы познании и реальности. / Л.А. Микешина, М.Ю. Опенков. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1997. С. 188–229.
[2] Сорина Г.В., Виноградов М.В. Субъект принятия решений: становление и деятельность // Ценности и смысл. 2013. № 4. С. 59–72.

картинку»[1], вызывал мысли о научной фантастике, а не о реальности.

Сегодня виртуальность ассоциируется с персональными компьютерами и мобильными телефонами, а также используемыми в них программным обеспечением и приложениями. Для всех нас стало привычным использовать электронную почту, чаты коротких сообщений, навигаторы, сервисы вызова такси, покупки билетов на поезд и самолет, в кино и театр, а также оплаты товаров и услуг и т.д. и т.п. Разработчики программного обеспечения и мобильных приложений стараются сделать продукты под любые жизненные ситуации, т.к. в этом залог их успеха. Даже перечисленные примеры иллюстрируют значимость для современного эмпирического субъекта решений, принятых в виртуальном пространстве.

Решения в виртуальном пространстве принимаются с учетом действующих в нем правил, заданных создателями, например, мобильных приложений. Эти правила, на мой взгляд, можно сравнить с социальными нормами, которые действуют в реальности. В целом правила в виртуальном пространстве отражают правила в реальности. Но есть существенные отличия, например, преступления в некоторых компьютерных играх не запрещены, а являются целью игры. В данной работе нас будет интересовать другие отличия виртуальных правил от реальных.

Многие правила реального мира особенно социальные нормы физически могут быть нарушены эмпирическим субъектом, а правила в виртуальном пространстве имеют характеристики, которые можно сравнить с физическими законами. «В цифровых играх правила являются своего рода физическими законами: что запрещено, то принципиально невозможно. Главной особенностью этих правил является их квазиестественный статус»[2].

Виртуальное пространство воспринимается пользователями, эмпирическими субъектами, как данность. Но это не так. Виртуальное пространство имеет рукотворный характер, за каждым мобильным

[1] Рашкофф Д. Медиавирус. Как поп-культура тайно воздействует на наше сознание. – М.: Ультра. Культура, 2003. С. 4.
[2] Ветушинский А. PLAY GAME STUDIES PRESS THE START BUTTON. // Логос. GAME STUDIES. Издательство Института Гайдара в Москве. 2015. № 1. С. 41–63.

приложением стоит разработчик. Виртуальное пространство имеет существенное отличие от коммуникации в реальности, в которой социальные нормы установлены социумом. В виртуальном пространстве правила определены создателями.

В связи с этим, на мой взгляд, возникает задача обучения государственных гражданских и муниципальных служащих принципам построения виртуального пространства для перевода социальных норм в виртуальное пространство в целях увеличения общественной безопасности и повышения эффективности.

Правила в виртуальном пространстве имеют характеристику физических законов в силу автоматизации, которую представляет мобильные приложение и любое другое программное обеспечение. Создатели мобильного приложения разрабатывают алгоритм действий в виде программного кода, который в дальнейшем действует без их участия автоматически. Изменение алгоритма и, соответственно, принимаемого решения, возможно только путем изменения программного кода. Автоматизация социальных норм может увеличить общественную безопасность и повысить эффективность государственных гражданских и муниципальных служащих. «Там, где программный код - это закон, доступ к нему делает тебя и законодателем, и стражем закона»[1].

Правила в виртуальном пространстве получили название «сетикет». Важной чертой сетикета для эмпирического субъекта является то, что его невозможно нарушить по незнанию. Современное общество имеет сложную и иногда противоречивую систему юридических норм и судебных прецедентов, для которой даже созданы специальные информационные системы, тоже являющиеся частью виртуальной реальности. При этом данная система юридических правил находится в постоянной трансформации. «Правила игры в сети будут построены на принципах меметического дарвинизма, замысловатой системы - сетикета, и именно это характеризует строгую этику информационного общества и быстро займет место законов и правил… сетикет

[1] Митчел У. Дж. Я++: Человек, город, сети. М.: Strelka Press. 2012. С. 252.

должен пониматься как… этакий квази-юридический организм в вечном движении…»[1] Отслеживать данные изменения большинство эмпирических субъектов не успевает. В случае автоматизации юридических норм нарушить их без умысла станет невозможно.

В ходе организации образования государственных гражданских и муниципальных служащих необходимо также учесть, что в виртуальном пространстве изменяются санкции за нарушение правил. Нарушители исключаются из виртуального пространства: «… нарушителей сетикета будет ожидать виртуальное заключение - исключение из жизненно важных сетей»[2].

На заре появления виртуального пространства некоторые исследователи полагали, что это будет пространство индивидуальных субъектов, решения которых не будут зависеть от других субъектов. Человек определялся как «… виртуальный субъект… постмодернистского общества, в котором каждый решает за себя, и ни у кого нет возможности принимать решения за других во имя большинства»[3]. Сегодня уже можно сделать вывод, что получилось наоборот. Все больше эмпирических субъектов стремятся автоматизировать большинство свои рутинных решений, чтобы освободить время.

Решения, принятые в виртуальном пространстве, не только не могут нарушать установленные в нем правила, они также сохраняются в нем. Сохраняется история всех решений всех субъектов. История решений конкретного субъекта складывается в его репутацию, которая может быть использована, например, для оценки деятельности государственного гражданского и муниципального служащего. «Необходимые для этого технологии чрезвычайно развились в 90-е, когда пользование интернетом начало порождать беспрецедентные объемы поведенческой информации, а вопрос электронного контроля доступа становится все более острым»[4]. Такого рода информация получила название «персональные данные».

---

[1] Бард А., Зодерквист Я. Netократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. С. 188.
[2] Там же. С. 189.
[3] Там же. С. 188.
[4] Митчел У. Дж. Я++: Человек, город, сети. М.: Strelka Press. 2012. С. 259.

Большой объем обезличенных персональных данных, представляющих собой решения эмпирических субъектов, получил название «большие данные», анализ которых позволяет выявить лучшие решения. Данные принципы могут быть использованы при отборе лучших практик государственных гражданских и муниципальных служащих для формирования образовательных программ, а также для выявления типичных ошибок.

Виртуальное пространство является прекрасным пространством для образования государственных гражданский и муниципальных служащих поскольку оно позволяет обмениваться не только словами и образами, но и включаться в процедуры, что существенно повышает эффективность обучения. При это образование может проходить в игровой форме. «... Видеоигры эксплуатируют сразу три риторических уровня: вербальной риторики (убеждение с помощью слов), визуальной риторики (убеждение с помощью образов), процедурной риторики (убеждение с помощью процедур, или геймплея)»[1]. Виртуальное пространство может быть использовано для моделирования проблем и анализа последствий от принятых решений.

Список источников:

1. Бард А., Зодерквист Я. Netократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 252 с.

2. Ветушинский А. PLAY GAME STUDIES PRESS THE START BUTTON. // Логос. GAME STUDIES. Издательство Института Гайдара в Москве. 2015. № 1. С. 41–63.

3. Микешина Л.А. Новые образы познании и реальности. / Л.А. Микешина, М.Ю. Опенков. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 1997. С. 188–229.

4. Митчел У. Дж. Я++: Человек, город, сети. М.: StrelkaPress, 2012. – 328 с.

5. Рашкофф Д. Медиавирус. Как поп-культура тайно воздействует на наше сознание. – М.: Ультра. Культура, 2003. – 368 с.

6. Сорина Г.В., Виноградов М.В. Субъект принятия решений: становление и деятельность // Ценности и смысл. 2013. № 4. С. 59–72.

[1] Ветушинский А. Субъект играющий - квази решения, Game Studies — молодая и амбициозная область научных исследований- PLAY GAME STUDIES PRESS THE START BUTTON // Логос.GAME STUDIES. Издательство Института Гайдара в Москве. 2015. № 1. стр. 41-61 стр. 56.

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

Газизова Л.И.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE MODEL OF COMPETENCIES OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS: A MODERN APPROACH

Gazizova L.I.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье приводятся основные модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих, предлагаемые отечественными исследователями. Более подробно рассматривается универсальная модель профессиональных компетенций, в которой выделяется пять кластеров компетенций: личностные, социальные, технические, организационные и административные.*

Ключевые слова*: компетенции, государственная гражданская служба, модели компетенций*

Abstract. *The article presents the basic model of competences of civil and municipal employees, offered by domestic researchers. The author considers the universal model of professional competencies, which has five clusters of competencies: personal, social, technical, organizational and administrative.*

Key words: *competence, state civil service, competency models*

Одним из направлений модернизации современной кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы как в Республике Башкортостан, так и в других российских регионах является внедрение компетентностного подхода в оценке деятельности служащих. [1] Формирование и развитие компетенций рассматривается в качестве основы роста эффективности деятельности на должностях государственной гражданской и муниципальной службы. Под «компетенцией» понимаются характеристики, а также знания и опыт, присущие субъекту, которые определяют его поведение и уровень владения навыками в конкретной области.

Один из создателей теории мотивации труда Эдвард Лоулер в середине

[1] См.: Дудин Г.А., Лебедева Л.Г. Ключевые компетенции в реализации принципов профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих // Вестник Самарского муниципального института управления. 2014. № 3. С.40-52.; Кудрявцева Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013. № 6. С. 22-31; Иголкин Р.Б., Подвальный Е.С., Соломахин А.Н. Теоретические аспекты категории «компетенция», определяющие содержание модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития: сборник научных статей по материалам 14-ой всероссийской заочной научно-практической конференции. Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2016. С. 83-90. Лапыгин Ю.Н., Ерашова О.В. Модели компетенций государственных гражданских служащих // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2013. № 9. С. 189-208.

90-х выделил 4 основных вызова времени, ответом на которые стало появление менеджмента компетенций:

– рост глобализации и обострение конкуренции вызвали борьбу за человеческие ресурсы;

– активное возникновение новых профессий, специальностей, социальных явлений, вызванных научно-техническим процессом, повлекших необходимость переквалификации значительной части персонала;

– переориентация с производства массовых продуктов и услуг на индивидуальное, повлекшее необходимость появления новых подходов.[1]

В качестве основного фактора введения компетентностного подхода на государственной гражданской и муниципальной службе в России является очевидная необходимость модернизации сферы государственного и муниципального управления, находящейся в затяжном системном кризисе. Разработка системы компетенций, необходимых для качественного исполнения обязанностей призвана преодолевать ценностный раскол между властью и обществом, усиливать ответственность за свое поведение со стороны служащих, формировать положительный образ чиновника в глазах общественности.[2] Данный подход даёт возможность уйти от обезличенности выполнения своих юридических функций чиновничьим аппаратом, усилив поведенческую составляющую и ориентацию на результат. Сближение между властью и обществом, административным менеджментом и профессиональными сообществами является сегодня требованием времени, которое нельзя игнорировать, если мы хотим развивать институты государства и местного самоуправления. Конечно, компетентностный подход не является панацеей от системных вопросов, которые необходимо решать в ходе преобразований государственной гражданской и муниципальной службы. Попытка внедрения системы компетенций в органах государственной власти в

[1] Lawler E. E. From Job-Based to Competency-Based Organizations // Journal of Organizational. Behavior. 1994. N 15 (1).
[2] См.: Филиппова Н.М. Основные направления оценки качества осуществления местного самоуправления и социальная активность населения//Муниципальная демократия: проблемы становления и развития в условиях российских регионов: сборник материалов Междунар. науч.- практ. конф. / под общ. ред. И.В. Фроловой, Л.И. Газизовой, Н.А.Евдокимова. – Уфа: Мир печати, 2016. – 308 (стр. 170-176).

отрыве от совершенствования и преобразования всей кадровой политики будет обречена на провал, если не будет привязана к системе стимулирования и мотивации служащих, к оплате труда, к возможности ротации и карьерного продвижения. Это очень серьезная и амбициозная задача, которую, на наш взгляд необходимо осуществлять постепенно, поэтапно и комплексно, воедино соединяя все основные направления кадровой работы. Очевидно, что система компетенций, адаптированная к отраслям, должностным позициям, должна предполагать измеримость каждой компетенции, ориентированной на показатели эффективности. Она также должна быть разработана с участием руководящего звена собственной организации с привлечением экспертов. Понимая эти обстоятельства, далеко не все организации сегодня готовы начать такую работу.

Также система компетенций сегодня подвергается критической оценке, у нее немало противников. И некоторые организации уже отказываются от внедренной системы оценки персонала через оценку компетенций вследствие возникновения излишней заформализованности деятельности, вынужденности терять рабочее время для оценки, а также сложности измерения тех или иных компетенций в разных ситуациях.

Тем не менее, разработка системы компетенций предоставляет возможность выбора той или иной системы отбора, мотивации и оценки персонала. Государственная и муниципальная служба в Российской Федерации является одним из видов профессиональной деятельности. Анализ существующих вариантов менеджмента компетенций в органах власти дает основание для выделения ряда ключевых компетенций, позволяющих в комплексе представить социо-культурный и профессиональный портрет государственного гражданского и муниципального служащего. Для эффективного руководства особенно важно провести качественную оценку сильных-слабых сторон руководителя и служащих. Это позволяет выбрать наиболее оптимальный метод выстраивания коммуникаций с последователями с учётом персональных особенностей, локальной специфики и требования

ситуации. Особое значение при этом имеют цели и задачи, стоящие перед органами власти, а также формируемая модель управления. Основными задачами, стоящими перед руководителем, являются выстраивание эффективной структуры органов местной власти и расширение и укреплений коммуникации между властью и обществом. [1] Например, для демократического и социально-ориентированного управления характерны следующие компетенции:

- творческий подход;
- адаптивность;
- управление рисками;
- инновационность;
- стратегическое мышление;
- коммуникабельность.

Ряд российских исследователей Т. Базаров, А. Ерофеев и А. Шмелёв рассматривают компетентность как одновременное сочетание знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений. Таким образом, эффективность компетентностного подхода определяется не только обладанием определенными навыками, но и способностью применить их в конкретных обстоятельствах.[2]

Отечественным психологом А. Овчинниковым была разработана «Универсальная модель профессиональных компетенций», сформированная на основе изучения современного состояния и потребностей российского административного аппарата. Она имеет вид пентаграммы, объединяющей пять основных компетенций: административные, личностные, социальные, технические и организационные. Цикличная последовательность подчеркивает внутреннюю взаимосвязь компетенций и эволюционный характер их развития.

---

[1] Шаяхметов А.М. Лидерство в муниципальном управлении // Муниципальная демократия: проблемы становления и развития в условиях российских регионов: сборник материалов Междунар. науч.- практ. конф. / под общ. ред. И.В. Фроловой, Л.И. Газизовой, Н.А.Евдокимова. Уфа: Мир печати, 2016. С. 78.

[2] Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского Университета. 2014. Серия 14. Психология, 1. С.99.



Рис.1. Визуальная интерпретация «универсальной» модели компетенций А.В. Овчинникова.

На представленной пентаграмме стрелка начинает своё движение, по мнению А.В.Овчинникова, от личностных к административным компетенциям. В группу личностных компетенций автор включает: познавательные; творческие; методологические и эвристические компетенции. Обладание указанными характеристиками позволяет развивать различного рода навыки и умения, трансформирующиеся в последующие компетенции.

Второй кластер – социальные компетенции – представляют собой совокупность социального взаимодействия, межличностного общения и социальной самоидентификации.

Следующее звено – технические компетенции – составляют экологические компетенции, следование требованиям безопасности и охране труда и т.д.

К чётвертой группе автор причисляет организационные компетенции: понимание поставленных задач; преданность делу; правильное позиционирование себя в компании; работа в команде. Они способствуют созданию здорового микроклимата в коллективе, ориентированного на реализацию проектов и поставленных задач.

Пятый кластер составляют административные компетенции. А.В. Овчинников относит к ним навыки стратегического планирования,

организаторские способности, влиятельность и командное лидерство.[1]

В процессе личностного роста человек сначала развивает личностные компетенции (процесс самопознания), далее социальные (приобретает коммуникационные навыки), технические (получает профессиональные навыки), организационные (выстраивает отношения с коллегами по работе).

Среди прочих распространённых подходов можно выделить четыре блока: личностные компетенции, социальные, управленческие и профессиональные. Данный подход базируется на следующих кластерах компетенций: интеллектуальные способности, влиятельность, профессионализм и организованность, лидерские способности, психологическая устойчивость.[2]

К личностным компетенциям относят: системность мышления; стрессоустойчивость; ориентацию на достижение результата; мотивацию; обучаемость; ответственность; инициативность; инновационность; гибкость и нестандартность мышления и лидерство.[3] В ряду интеллектуальных способностей выделяются ориентированное на результат мышление, экспертное мышление, системное мышление, стратегическое видение. Кластер, содержащий характеристики, формирующие влиятельность, содержит в себе коммуникационные навыки, убедительность, харизму.

Третий кластер – профессионализм и организованность – ориентированность на саморазвитие и сотрудничество, следование существующим правилам, преданность делу, участие.

Четвертый кластер – лидерские качества. К нему относятся лидерство в проекте, лидерство в команде, лидерство как стиль управления.

Заключительный кластер составляют компетенции, относящиеся к психологической устойчивости. Среди них проактивность, уверенность в себе и эмоциональный интеллект.

Таким образом, рассмотренная модель компетенций, построенная по кластерному принципу, позволяет значительно упростить решение задачи

[1] Овинников А.В. О классификации компетенций. Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 145-153.
[2] Овинников А.В. О классификации компетенций. Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 148.
[3] Лапыгин Ю.Н., Ерашова О.В. Модели компетенций государственных гражданских служащих. Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2013. № 9. С.189-208.

разработки карт компетенций служащих в органах власти.

В настоящее время Федеральным законом № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплен принцип профессионализма и компетентности в качестве фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы. В целях реализации обозначенного принципа каждому органу государственной и муниципальной власти в соответствии с возложенными на него задачами и функциями важно разрабатывать собственную систему оценки эффективности деятельности служащих, привязанную к группе должностей.

Важнейший аспект в решении задачи повышения кадрового потенциала муниципальных служащих – их профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Большинство муниципальных служащих не идеализирует состояние своей текущей профессиональной подготовки и выражает желание повысить уровень квалификации. Следующим звеном в развитии кадрового потенциала в современных условиях является обеспечение гарантий карьерного роста служащих. Помимо этого, сохранить и приумножить кадровый потенциал современной государственной и муниципальной службы можно благодаря эффективной мотивации трудовой деятельности служащих. [1]

Существующие подходы к разработке модели компетенций государственных гражданских муниципальных служащих в отечественной и зарубежной практике позволяют конкретному органу власти выбрать наиболее оптимальную, соответствующую актуальным задачам развития форму совершенствования кадровой политики, приближения ее стратегическим задачам развития и совершенствования административного управления в России.

Список источников:

1. Lawler E. E. From Job-Based to Competency-Based Organizations // Journal of Organizational. Behavior. 1994. N 15 (1).

[1] Газизова Л.И. Парадоксы российской муниципальной власти: опыт системной экспликации. М.: МАКС-ПРЕСС, 2013. С.163.

2. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского Университета. 2014. Серия 14. Психология, 1. С.99.

3. Газизова Л.И. Парадоксы российской муниципальной власти: опыт системной экспликации. М.: МАКС-ПРЕСС, 2013. – 252 с.

4. Дудин Г.А., Лебедева Л.Г. Ключевые компетенции в реализации принципов профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих // Вестник Самарского муниципального института управления. 2014. № 3. С.40-52.

5. Иголкин Р.Б., Подвальный Е.С., Соломахин А.Н. Теоретические аспекты категории «компетенция», определяющие содержание модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития: сборник научных статей по материалам 14-ой всероссийской заочной научно-практической конференции. Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2016. С. 83-90.

6. Кудрявцева Е.И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013. № 6. С. 22-31.

7. Лапыгин Ю.Н., Ерашова О.В. Модели компетенций государственных гражданских служащих. Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2013. № 9. С.189-208.

8. Лапыгин Ю.Н., Ерашова О.В. Модели компетенций государственных гражданских служащих // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2013. № 9. С. 189-208.

9. Овинников А.В. О классификации компетенций. Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 145-153.

10. Шаяхметов А.М. Лидерство в муниципальном управлении // Муниципальная демократия: проблемы становления и развития в условиях российских регионов: сборник материалов Междунар. науч.- практ. конф. / под общ. ред. И.В. Фроловой, Л.И. Газизовой, Н.А.Евдокимова. Уфа: Мир печати, 2016. С. 72-83.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕЗАВИСИМЫХ ЭКСПЕРТОВ В РАБОТЕ АТТЕСТАЦИОННЫХ И КОНКУРСНЫХ КОМИССИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Галимов Р. С.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

IMPROVEMENT OF INDEPENDENT EXPERTS ACTIVITY IN THE STATE ATTESTATION AND COMPETITION COMMISSIONS PRACTICE

Galimov R. S.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье поднимается вопрос совершенствования деятельности независимых экспертов в работе аттестационных и конкурсных комиссий государственных органов. Говорится о проблемах организации деятельности самой комиссии, проблемами оценочных процедур потенциальных претендентов, отбора, подбора и работы с резервом кадров на государственную службу. Предлагается готовить участников к конкурсу на замещение должностей государственной гражданской службы при кафедре государственного и муниципального управления БАГСУ, используя такие формы как одно - двух дневные семинары, деловые игры, тренинги и т.д.*

Ключевые слова: *независимые эксперты, аттестационные комиссии, конкурсные комиссии, формирование резерва кадров.*

Abstract. *The author raises the problem of improvement of independent experts activity in the state attestation and competition commissions practice, problems of organization of activities of the Commission, challenges the assessment procedures of potential candidates, selection, recruitment and work with personnel reserve for public service. It is proposed to prepare participants for the competition for filling civil service positions at the Department of State and municipal management, using such forms as one or two-day seminars, business games, trainings, etc.*

Key words: *independent experts, the competition commission, personnel reserve.*

С принятием Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79 - ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Закона РБ «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан» от 18.07.2005 г. №206-3 бы ли существенно обновлены основные оценочные процедуры в системе государственной службы. Указанные законы были конкретизированы Указами Президента Республики Башкортостан. В соответствии со статьями 19, 22 и 48 Федерального закона в состав комиссий по урегулированию конфликта интересов, конкурсной и аттестационной комиссий входят по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалисты по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов, составляющих одну четверть от числа членов комиссии, не могут повлиять на исход его решения. В то же время четкая, принципиальная и профессиональная позиция эксперта может повлиять избежать нежелательных ошибок. А уже к последующим заседаниям комиссий будут более внимательно готовить проекты решений. С другой стороны участие независимых экспертов позволяет реализоваться принципу открытости государственной службы и контролю гражданского общества. ФЗ – 79 определяет, что в состав комиссии в качестве независимых экспертов входят представители научных и образовательных учреждений по запросу представителя нанимателя. Привлечение и порядок формирования комиссии из независимых экспертов не всегда является удачным и эффективным. Чтобы эксперт был на самом деле им, недостаточно знаний законов и актов о государственной гражданской службе, но и требуются профессиональные, отраслевые знания, жизненный опыт и т.д. По каким принципам и критериям

отбираются сами эксперты? Кто их рекомендует и несет ответственность? Как избежать конфликта интересов? Если на начальном этапе работы экспертов можно было сослаться на поиск оптимальных вариантов организации и взаимодействия, то сегодня уже можно говорить о более серьезной подготовке экспертов.

Профессорско-преподавательский состав Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан активно участвует в работе аттестационных и конкурсных комиссий в государственных органах Российской Федерации и Республики Башкортостан. Независимые эксперты из числа сотрудников профессорско-преподавательского состава БАГСУ за учебный год посещают в среднем 5-7 государственных органов РФ и РБ от 5 до 20 раз каждым преподавателем. За последние семь лет мне лично приходилось участвовать в работе комиссий государственных органов РФ и РБ. За этот период было удалось посетить порядка пятнадцати различных госструктур РФ и РБ, что составило более ста посещений.

Необходимо отметить, что кадровые службы органов власти из года в год улучшают качество подготовки документов и организацию проведения заседаний комиссий.

Нельзя однозначно утверждать, что за короткое время работы комиссии и ограниченной информации о претендентах (кандидатах) удается объективно их оценить и принять верное решение. Поэтому эффективная работа комиссии зависит от того насколько качественно подготовлены документы на претендентов и какие предварительные испытания и процедуры они прошли.

Работа комиссии не всегда является эффективной, так как за 2-3 часа, а иногда и более рассматривают 10-15 (в ряде случаев и до 20) кандидатов на одну вакантную должность и зачастую из этих участников не представляется возможным выбрать хоть кого-то, в результате конкурс на данную должность считается несостоявшимся и принимается решение о проведении повторного конкурса. Возможно на этапе приема документов, т.е. до конкурса проводить более тщательный отбор, проводить различные тесты и т.д. Тестирование,

которое проводилось в центре БАГСУ, во-первых, дорогое (1500руб.), во-вторых, с результатами тестирования ниже 70-50% есть ли необходимость дальнейшего участия, в-третьих, проводить тестирование не для всех, а для категории «руководители» и «специалисты». В ряде случаев, лицо, записанное в резерв «вчера», оказывается гораздо слабее участника конкурса «сегодня». И как исключить его из резерва? При условии ежегодного обновления резерва, кандидат должен в этот срок более тщательно готовиться к новому конкурсному отбору, всегда быть готовым приступить к работе. А если он уже нашел работу? Определенный толчок в подготовке резерва кадров может дать распоряжение Администрации Президента РБ № 296 от16.04.2013г., которым утвержден индивидуальной план профессионального развития государственного гражданского служащего и гражданина, состоящего в кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Башкортостан. Очень слабо привлекаются к государственной службе молодые люди, прошедшие воинскую службу в рядах Вооруженных сил РФ.

Несмотря на то, что в БАГСУ выпускаются методические рекомендации в рамках оказания консультационной помощи независимым экспертам, работникам кадровых служб органов государственной власти, а также государственным гражданским служащим, в различных госорганах уровень подготовки работы комиссии существенно отличается. Так, по-разному готовят документы о претендентах для членов комиссии, видимо, здесь необходима единая система персональных данных.

В отношении участия независимых экспертов в работе комиссий (конкурсных, аттестационных и других) следует отметить, что оплата труда их остается неизменной за последние семь лет, она незначительна и несопоставима с затраченным временем на дорогу и работу в комиссии (80 руб. в час), а также с теми затратами времени, которые осуществляют специалисты по оформлению, начислению, расчетам и т.д.. По итогам учебного года, или текущего года можно было подводить итоги работы комиссии, поощрять в различной форме активных экспертов с учетом мнения госорганов.

Было бы очень полезным для дальнейшей работы независимых экспертов один - два раза в год проводить семинар по обмену опытом, с приглашением руководителей кадровых служб госорганов и всех заинтересованных лиц, или выпускать бюллетень по обмену опытом. Данный журнал также может быть площадкой для проведения дискуссий по острым вопросам организации и кадрового обеспечения государственной службы. Наивно полагать, что за столь короткое время можно быстро решить все проблемы государственной кадровой политики и сделать ее высокоэффективной, но следует отметить, что тенденции и направления движения в этом вопросе способствуют выполнению важнейшей общественной задачи по росту результативности деятельности государственной гражданской службы. Управление, организация и анализ деятельности комиссий госструктур и работа в них независимых экспертов, обобщение опыта и мониторинг в целом мог бы осуществлять отдел Администрации Президента РБ и иной орган управления государственной службой.

Одним из направлений работы с кадрами является формирование резерва кадров в государственных органах. Реализуется данное положение в соответствии с Указом Президента РБ. Как показывает практика работы комиссии за последние годы, на конкурс приходит очень много молодежи, выпускников учебных заведений, в основном с высшим образованием, не имеющие опыта работы, которые год и более находятся в поиске работы, не раз пробовали свои силы в различных госструктурах. Имеющие опыт и стаж работы не желают посвящать себя государственной службе по причине низкого денежного содержания, особенно начинающих и молодых сотрудников, и престижа госслужащего. Если и приходят на государственную службу, то долго не задерживаются.

Отсутствие органа по управлению государственной службой РФ и РБ не позволяет в полной мере осуществлять процессы управления, организации, комплексного анализа по реализации ФЗ о государственной службе и выработке предложений по ее совершенствованию.

Таким образом, рассматривая в целом работу независимых экспертов, мы

сталкиваемся и с вопросами организации деятельности самой комиссии, проблемами оценочных процедур потенциальных претендентов, отбора, подбора и работы с резервом кадров на государственную службу. Необходимо отметить низкий уровень подготовки участников к конкурсу, поверхностное представление о государственной гражданской службе, предстоящих должностных обязанностях. Представляется возможным готовить их при кафедре государственного и муниципального управления БАГСУ, используя такие формы как одно - двух дневные семинары, деловые игры, тренинги и т.д.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Галиуллин Т.Т.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

FOREIGN EXPERIENCE OF COMPETENCE APPROACH IN STATE AND MUNICIPAL SERVICE

Galiullin T. T.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *Статья раскрывает тему реформирования и оптимизации государственной и муниципальной службы в разных станах. Говорится об отсутствии комплексного системного подхода к реформированию и развитию государственной и муниципальной службы в России. Приводятся доводы для заимствования у Казахстана опыта реформирования государственной службы.*

Ключевые слова: *реформирование, оптимизация, комплексный системный подход, новые технологии, концепция развития государственной службы.*

Abstract. *The article reveals the theme of reforming and optimization of public and municipal services in different countries. It refers to the lack of an integrated systemic approach to the reform and development of state and municipal service in Russia. The author argues reasons to adopt Kazakhstan experience in reforming the civil service.*

Key words: *reform, optimization, complex system approach, new technologies, the concept of public service development.*

Современная практика показывает, что государственная и муниципальная служба за рубежом постоянно меняется. Как правило, эти изменения связаны с процессами реформирования и оптимизации государственной и муниципальной службы и в зависимости от способности каждой отдельной страны происходит регулярное восприятие новых технологий в данной сфере. В нашей стране развитие государственной и муниципальной службы происходило под влиянием

общемировых тенденций реформирования всей системы государственного управления. Более того, сегодня можно говорить и об определенных результатах: принята концепция развития государственной службы, разработана нормативно-правовая база о государственной и муниципальной службе, появляется слой профессиональных чиновников, прорабатывается антикоррупционное законодательство.

Допустим, что это неплохое достижение в рамках развития новой системы государственного управления, предусматривающей переход от социалистической модели к современной (менеджерской). Однако складывается впечатление, что мы проходим этот путь методом «проб и ошибок», выбрав эклектичный подход к развитию системы государственной и муниципальной службы. И такой вариант реформирования был характерен для многих развитых стран мира. В частности, достаточно болезненно данные процессы проходили в Великобритании, США, Сингапуре, Франции в 60-70-е гг. XX века. Но в тот период только разрабатывались новые подходы и модели организации государственной службы, технологии и критерии эффективности управления и т.д.

Возникает вопрос: почему нам не воспользоваться и не применить опыт и достижения зарубежных государств, дабы избежать ненужных и неэффективных действий? Главной причиной, на наш взгляд, можно назвать отсутствие комплексного системного подхода к реформированию и развитию государственной и муниципальной службы.

В период президентства Д.А. Медведева, который пытался особенно активно внедрять современные мировые тренды и достижения науки, популярным стал термин «компетентностный подход». Сначала компетентностный подход был использован в качестве приоритетного направления в развитии концепции российского образования, где особое внимание обращалось на конечный результат. При этом по итогу актор образовательного процесса не просто приобретал определенный объем информации, но и умение действовать и принимать решения в разных

жизненных и проблемных ситуациях.

Постепенно компетентностный подход приобрел определенную популярность и в сфере государственного управления. Появляются такие понятия как «модели управленческих компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих», «коммуникативные компетенции государственных служащих» и т.д.

Компетентностный подход не может рассматривать исключительно с точки зрения результата, это подход более глубокий и многогранный. Компетентностный подход в государственной и муниципальной службе - это совокупность принципов определения целей и направлений профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих и оценка эффективности полученных результатов в процессе этой деятельности.

Очевидно, что в нашей стране сложилась традиция: развитие и реформирование государственной службы находится в прямой зависимости от принятой концепции (программы) развития государственной службы. И это правильно. Концепция определяет главные цели и направления развития государственной и муниципальной службы, которые на время действия этой концепции становятся неким фарватером для органов государственной и муниципальной власти. Однако сроки концепции заканчиваются – теряется фарватер. Складывается впечатление, что развитие государственной службы происходит по принципу «от концепции к концепции».

Сегодня принята очередная федеральная программа «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года. Если не вдаваться в тонкости, то основные цели и направления этой программы просто повторяют такие же цели, которые были приняты в предыдущих программах и концепциях (2003-2005, 2009-2013 гг.). Возникает вопрос: принятые ранее федеральные программы и концепции оказались нереализованными?

Однозначного ответа пока нет. Выше уже упоминалось, что определённые

направления развития государственной и муниципальной службы в некоторой степени достигнуты. Но с другой стороны, из последней принятой программы по развитию государственной службы исключена важная и приоритетная цель – создание единой системы управления государственной службой. По нашему мнению, это очень серьезная ошибка.

Опыт зарубежных стран показывает, что концепции и программы не всегда являются отправной точкой реформирования государственной и муниципальной службы. В большинстве стран приняты стратегия развития и реформирования государственной и муниципальной службы на десятилетия, а ответственными за реализацию этой стратегии являются специальные органы – органы управления государственной службой. Такая практика сегодня характерна для Китая, США, Германии, Японии, Канады, Франции, Великобритании и др. В этих странах созданы специальные (федеральные, национальные) органы управления государственной службой или специальные структуры, которые отвечают за три главных направления в сфере государственной и муниципальной службы:

– регулярный подбор и воспитание профессиональных кадров государственной и муниципальной службы;

– постоянная разработка направлений и развития государственной и муниципальной службы в рамках принятой стратегии;

– защита социальных гарантии государственных и муниципальных служащих, профилактика противодействия коррупции.

На сегодняшний день в России создано более 100 специальных государственных органов, которые в том или ином виде осуществляют контроль за экономикой страны, но нет ни одного органа, который занимался бы управлением государственной и муниципальной службой. В разные годы этот вопрос поднимался, но, к сожалению, существенных сдвигов так и не произошло. Разные ведомства попрактиковались в разработках программ: от Администрации Президента РФ до Министерства труда и социальной защиты. Ситуация напоминает известную басню Н. Крылова.

Поэтому, на наш взгляд, необходимо и важно использовать достижения зарубежных стран. Особенно показателен пример Казахстана, который значительно продвинулся и достиг определённых успехов в развитии и реформировании государственной и муниципальной службы. Наш выбор обусловлен рядом причин:

– во-первых, Казахстан наш ближайший сосед и член Торгового Союза;

– во-вторых, после распада, СССР Россия и Казахстан имели одинаковые стартовые позиции для начала реформирования системы государственной управления, и по некоторым направлениям мы сегодня явно уступаем;

– в-третьих, развитие государственной и муниципальной службы в Казахстане также неидеально, существует много проблем и сложностей.

Первая в истории независимого Казахстана реформа государственной службы была проведена в 1999 году Агентством по делам государственной службы. Агентство было создано годом ранее для осуществления единой государственной политики в сфере государственной службы и подчинялось непосредственно президенту. Проведение реформы сопровождалось активным привлечением международных организаций (например, очень тесно агентство сотрудничало с Программой развития ООН) и изучением зарубежного опыта, что позволило создать, а затем и внедрить оригинальную модель госслужбы, получившую название «позиционной».

В ее основу был положен принцип меритократии: привлечение на госслужбу самых достойных. Был введен двухступенчатый конкурс (тест и собеседование), который мог пройти любой желающий. В тот период Казахстан остро переживал дефицит профессионалов и специалистов, поскольку госслужба была исключительно патронажной.

Острой проблемой госслужбы была и текучка кадров: при переезде акима на другое место работы менялось до 70% аппарата. Поэтому агентство разделило чиновников на политических служащих (премьер-министр, министры, заместители министра, акимы и их заместители) и административных. Лояльные власти политические служащие могли быть

уволены при смене власти, тогда как «неполитизированные» административные клерки могли этого не бояться.

На сегодняшний день Агентство по делам государственной службы – государственный орган, подчиняющийся непосредственно президенту и ответственный за проведение политики в области государственной службы. Агентство, находясь в статусе «надминистерства», разрабатывает концепцию реформирования государственной службы, ведет учет, отвечает за подбор, обучение, ротацию кадров, контролирует деятельность чиновников, оценивает эффективность работу госслужащих и т.д.

Создание специального органа управления госслужбой в Казахстане позволило оптимизировать чрезмерно громоздкую командно-отраслевую структуру управления и сократить численность госаппарата, сделав при этом госслужбу эффективной и привлекательной. При этом отметим, что реформа госслужбы в Казахстане продолжается: принята Концепция новой модели государственной службы 2011-2015 годы, ведется активная борьба с коррупцией на госслужбе, разрабатываются критерии эффективности работы чиновников.

1 января 2016 года вступил в силу новый Закон «О государственной службе Республики Казахстан» и ряд подзаконных актов, в рамках которых выработаны новые подходы и принципы организации государственной службы.

Во-первых, новая карьерная модель государственной службы подразумевает отбор на вышестоящую вакантную должность путем проведения внутреннего конкурса среди сотрудников госоргана и общего конкурса на нижестоящие должности.

В 2015 году в министерствах, их ведомствах и местных исполнительных органах среднем в месяц 828 человек назначались на должности путем внутренних переводов, т.е. без проведения открытых конкурсов. На сегодняшний день такое невозможно!

Одним из положительных характеристик нового подхода является то, что при прохождении государственным служащим внутреннего конкурса, о кандидате известны его сильные и слабые стороны.

При карьерной модели молодой госслужащий может планировать свое карьерное продвижение, что является крайне важным для его психологического состояния и профессионального развития, позволяет уверенно смотреть в будущее и строить долгосрочную карьеру в рамках государственной службы.

Во-вторых, для всех государственных служащих утверждаются индивидуальные планы работы, согласно которым их будут оценивать на ежеквартальной и годовой основе.

К примеру, при оценке служащих корпуса «Б» в качестве «оценщиков» участвуют непосредственные руководители, подчиненные и коллеги. Таким образом, впервые при оценке руководителя будет учитываться мнение не только руководителей, но и коллег и подчиненных.

При оценке государственных служащих будут учитываться исполнение ими индивидуальных планов работ, направленные на достижение стратегических целей госоргана, соблюдение трудовой дисциплины и норм этики, а также такие качества как инициативность, умение мотивировать к работе и умение планировать работу. Результаты оценки будут напрямую влиять на оплату труда.

В-третьих, переработан порядок тестирования с установлением общего порогового значения. При этом снижены пороговые значения на знание каждого нормативного правового акта. Это позволит решить существующую проблему с недостатком кадров, особенно на сельских и районных уровнях. Уже сегодня показатель успешного прохождения тестирования по сравнению с аналогичным периодом прошлого года вырос на 13%,на сельском и районном уровнях - на 18%.

В-четвертых, для государственных служащих, впервые поступивших на государственную службу, устанавливается испытательный срок 3 месяца. При неудовлетворительном результате испытательный срок продлевается еще на 3

месяца без повторного последующего продления по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность. Это позволит снизить уровень текучести кадров, особенно в первый год работы. На этом этапе за ним закрепляется наставник из числа опытных государственных служащих, который будет оказывать практическую помощь в работе и утверждается План адаптации.

В-пятых, в целях повышения прозрачности проведения конкурсов новым законодательством закреплен 5-дневный срок апелляции результатов конкурсного отбора. В министерстве и территориальных департаментах создаются апелляционные комиссии, призванные рассматривать жалобы кандидатов и защищать их права. В состав комиссий в качестве независимых наблюдателей могут быть включены представители общественных организаций и средств массовой информации.

В-шестых, соблюдение этических норм не ограничивается одним только страхом государственных служащих быть наказанными. На сегодняшний день создана инфраструктура по формированию высокой корпоративной этики на государственной службе, направленной на качественное служение народу.

Опыт Казахстана, на наш взгляд, представляет серьезный интерес и может быть, разумеется, с учетом достижений в этой сфере и других стран, достаточно успешно реализован в практике компетентностного подхода к реформированию государственной и муниципальной службы Российской Федерации.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Григорьева А.Е.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)», Россия, г. Якутск

THE FORMATION OF LEGAL COMPETENCES OF CIVIL OFFICIALS

Grigorieva A. E.
Higher school of innovative management under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается правовая компетенция государственных гражданских служащих. Говорится о дифференциации требований к правовым знаниям государственных гражданских служащих в зависимости от должности. Утверждается, что дополнительное профессиональное образование призвано восполнить существующие пробелы в правовых компетенциях государственных гражданских служащих. Также говорится о необходимости мониторинга программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки самими образовательными организациями на предмет выявления устаревших нормативно-правовых актов.*

Ключевые слова*: правовая компетенция, компетентностная парадигма, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.*

Abstract. *This article is about the legal competence of civil employees. The author underline the differentiation of the requirements for the legal knowledge of civil officials depending on their position. It is argued that advanced professional education is intended to fill gaps in the legal competence of civil employees. Also the author refers the needing the monitoring of qualification improvement and professional retraining programs by educational organizations to identify outdated legal acts.*

Key words: *legal competence, competence-based paradigm, professional development, professional retraining.*

Государственные гражданские служащие осуществляют профессиональную служебную деятельность по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов. Это исполнение требует высокого уровня профессиональной компетентности - способности преобразовывать свои знания и опыт в средства решения комплексных профессиональных задач с гарантированной успешностью и продуктивностью.

Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих является залогом существования сильной развитой страны. Эта компетентность складывается как из качества выполнения должностных обязанностей, так и включает в себя характеристики личности и особенности ее социального поведения. В совокупности это составляет потенциал профессионально-личностного развития служащего, который может быть изучен, сформирован и развит.

Вместе с тем, недостаточность профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих, несоответствие их профессиональной подготовки квалификационным требованиям по занимаемой должности - признанный официально факт. Многие из них, являясь специалистами «широкого профиля», не обладают соответствующей управленческой, правовой, социально-политической и иной подготовкой. В этой связи актуальной остается

задача совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.

Компетентностная парадигма образования в целом, и дополнительного профессионального образования в частности, ориентирована на формирование потребностей в постоянном пополнении и обновлении знаний, совершенствовании умений и навыков, их закреплении и превращении в компетенции. В педагогической теории устоялась позиция, рассматривающая компетентность как результат учения, а компетенцию – как знания в действии, умения и навыки выполнения деятельности. Иными словами, компетенция – способность использовать знания, умения, навыки в профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность государственных гражданских служащих является видом управленческой деятельности, в которой правовая составляющая является особо значимой. С помощью права, правовых способов регулирования достигается конечное воздействие управления на общественные процессы, труд, производство, распределение, социальную сферу и т.д. Вместе с тем, наиболее частым является восприятие служащими правовой составляющей управления в более узком смысле – как об охранительном элементе, призванном предотвращать и устранять отклонения от норм, т.е. направленную только в отношении нарушений законности.

Во многом, полагаем, это связано с неверным правосознанием и, в конечном счете, недостаточной правовой компетентностью гражданских служащих.

Правовая компетенция является интегральным свойством личности, основанным на правовых ценностях, отражающим ее готовность и способность применять систему правовых знаний и умений в процессе социально-правовой деятельности, позволяющим личности мобилизоваться на выполнение этой деятельности[1].

[1] Коротун А.В. Формирование правовой компетентности у будущих социальных педагогов в процессе профессиональной подготовки: автореф. дисс. …канд. пед. наук. – Екатеринбург. – 2010. – С. 14.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало «Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим» (далее – Инструментарий). Там же содержится «Справочник квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим»[1] (далее – Справочник). В них представлены рекомендации по разработке в государственных органах системы детализированных квалификационных требований, основанной на компетентностном подходе. Предлагаемая система квалификационных требований, по замыслу разработчиков, должна стать основой для внедрения и совершенствования использования современных кадровых технологий на гражданской службе, включающих, помимо прочего, организацию дополнительного профессионального образования.

Система квалификационных требований в данном Инструментарии включает базовые и функциональные квалификационные требования. Базовые квалификационные требования – требования к претенденту на замещение должности гражданской службы, соответствие которым необходимо для исполнения должностных обязанностей вне зависимости от направления деятельности и специализации по направлению деятельности. В базовые квалификационные требования включены требования к правовым знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции. В Справочнике эти требования дифференцированы по уровням: 1) для категории «обеспечивающие специалисты»; 2) для категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты». Для последнего уровня объем требуемых правовых знаний увеличен.

[1] Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим: Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11

Такое разграничение представляется оправданным, оптимально учитывающим необходимый объем знаний для каждой категории. К примеру, в ФГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)» разработаны на основе вышеуказанного Инструментария программы профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление» отдельно для разных групп по категориям должностей, и внутри одной дисциплины содержится разная тематика. Кроме того, дифференциация требований к правовым знаниям позволяет индивидуализировать образовательные траектории при разработке индивидуальных программ развития госслужащего (ИПР), где может быть предусмотрена возможность зачета тем, модулей. Еще одним положительным моментом является то обстоятельство, что требования к правовым знаниям в Справочнике при такой дифференциации могут периодически обновляться.

Немаловажную роль играют правовые компетенции для формирования необходимых для управленческой деятельности профессиональных и личностных качеств гражданского служащего. К примеру, такое умение, как способность отстаивать, обеспечивать соблюдение и защищать права и свободы, гарантированные гражданам, напрямую коррелирует к гражданственности, законопослушности, нравственности (личностные качества). Без них невозможно достичь таких профессиональных качеств, как служение обществу, защита законных интересов граждан, социальная ответственность, укрепление авторитета государственных гражданских служащих.

Правовые компетенции государственных гражданских служащих могут в процессе обучения формироваться и развиваться на основе представленных в Инструментарии и Справочнике функциональных требований. Функциональные квалификационные требования устанавливаются по направлениям деятельности, осуществляемым в государственном органе, специализациям по указанным направлениям, категориям и группам должностей гражданской службы. Они включают требования к специальности (направлению подготовки) профессионального образования и при

необходимости специализации профессионального образования, стажу (опыту работы) по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Потому резонным для категории «руководители» высшей группы должностей по направлению «Финансы, финансовая деятельность» является предъявление требования к высшему образованию не только по направлениям «Экономика», «Финансы и кредит», но и по направлению «Юриспруденция»[1]. Среди требуемого функционала в любом направлении деятельности служащих необходимы профессиональные знания в области законодательства Российской Федерации. От правовой компетентности государственных гражданских служащих, работающих в сфере государственного финансирования, зависит целевое использование бюджетных средств, их строгая подконтрольность. Поэтому при разработке в каждом государственном органе квалификационных требований к гражданским служащим в Инструментарии рекомендовано представлять перечень нормативных правовых актов, знание которых необходимо для исполнения должностных обязанностей в зависимости от направления служебной деятельности.

Несмотря на высокий уровень детализации квалификационных требований в Справочнике, прописать весь объем необходимых для гражданского служащего правовых компетенций не представляется возможным. В особенности касательно функциональных требований. Во многом это связано с динамичностью правовой регламентации полномочий государственных органов, постоянно изменяющимся законодательством.

Проводимые в рамках административной реформы и реформы государственной службы мероприятия отчетливо выявили роль регламентов, которые обеспечивают эффективность управленческой деятельности и упорядочивают отношения властных структур с гражданами и юридическими лицами. На федеральном и региональном уровнях уже подготовлены и приняты

[1] Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим: Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11

многие административные регламенты оказания государственных услуг и осуществления функций, служебные регламенты и др. Регламентная работа продолжается.

Ю.А. Тихомиров обоснованно утверждает, что «следует предотвращать и устранять типичные нарушения компетенции: присвоение властных полномочий, злоупотребление должностными полномочиями, превышение должностных полномочий, вмешательство в компетенцию других органов, нарушение процедур, принятие ошибочных решений, невыполнение отдельных полномочий, непринятие решений, бездействие, необеспеченность компетенции материально-финансовыми, информационными и кадровыми ресурсами, воспрепятствование деятельности и давление, ошибочные взгляды об объеме и характере компетенции, фактическое решение вопросов с помощью неформальных методов и структур»[1]. Все эти нарушения характеризуют элемент правовой компетентности государственных служащих.

Компетентность в узком смысле означает управленческое знание служащим статуса органа и своей должности и эффективное использование соответствующих прав и обязанностей[2]. Таков сугубо личностный аспект компетентности, закрепленный в конституционных нормах и нормах ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Трудовом кодексе, положениях об органе и его структурных подразделениях, должностных регламентах, контрактах. Вопрос насколько глубоко усвоены эти нормы и правильно ли они применяются? Пока, к сожалению, уровень правовой компетентности госслужащих не столь высок, как требуется, и отсюда неизбежные отклонения их действий от нормативного статуса, коррупция и другие нарушения законности.

Именно дополнительное профессиональное образование призвано восполнить существующие пробелы в правовых компетенциях государственных гражданских служащих. Со стороны образовательного учреждения необходим

[1] Тихомиров Ю.А. Право как элемент компетентности государственных служащих // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. - № 4 (37). – Декабрь. – 2008.

[2] Барциц И.Н. О концептуальных направлениях развития системы государственной службы Российской Федерации // Журнал российского права. – 2008. - № 6.

постоянный мониторинг программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, проводиться оперативное реагирование на изменения, актуализация программ и постоянный контроль за соответствием их содержания правовым предписаниям. А со стороны госслужащих – постоянное поддержание своей правовой компетентности на требуемом уровне, что может быть обеспечено только в системе непрерывного образования.

Список источников:

1. Коротун А.В. Формирование правовой компетентности у будущих социальных педагогов в процессе профессиональной подготовки: автореф. дисс. …канд. пед. наук. – Екатеринбург. – 2010. – С. 14.
2. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим: Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11
3. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим: Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11
4. Тихомиров Ю.А. Право как элемент компетентности государственных служащих // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. - № 4 (37). – Декабрь. – 2008.
5. Барциц И.Н. О концептуальных направлениях развития системы государственной службы Российской Федерации // Журнал российского права. – 2008. - № 6.

ПРАКТИКА РАССУЖДЕНИЙ В КОММУНИКАТИВНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ[1]

Грифцова И.Н.
Московский педагогический государственный университет,
Россия, г. Москва

PRACTICES OF REASONING IN THE COMMUNICATIVE SPACE OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE

Griftsova I.N.
Moscow Pedagogical State University
Moscow, Russia

Аннотация. *В статье проводится мысль о необходимости формирования коммуникативных компетенций у государственных гражданских и муниципальных*

[1]Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Философско-методологические основания анализа коммуникативного пространства», № 14-03-00738.

служащих. В этой связи в работе утверждается, что уже в структуре подготовки таких специалистов принципиально важной оказывается логическая составляющая, позволяющая сознательно использовать методы, приемы, инструменты интеллектуальной деятельности. В статье рассматриваются некоторые идеи становления коммуникации как предмета рационального интереса и институализации. Показывается, что современное коммуникативное пространство во многом конструируется с помощью тех интеллектуальных инструментов, которые сформировались в рамках классической логики, риторики, неформальной логики, критического мышления, теории аргументации. Утверждается, что в сфере деятельности государственных и муниципальных служащих способность рассуждать проявляется как одна из важнейших характеристик рациональной коммуникации.

Ключевые слова: *рассуждение, коммуникативные компетенции, государственные служащие, муниципальные служащие, коммуникативное пространство, интеллектуальная деятельность, интеллектуальные инструменты, классическая логика, риторика, неформальная логика, критическое мышление, теория аргументации, рациональная коммуникация.*

Abstract. *This article stresses the need for developing communicative competences in civil and municipal servants. It is emphasised that the very structure of training such specialists includes a logical component enabling the conscious use of methods, techniques, and tools of intellectual activity. The article considers several ideas of the emergence of communication as an object of rational interest and institutionalisation. It is shown that the contemporary communicative space is constructed, to a great degree, using the intellectual instruments developed within classical logic, rhetoric, informal logic, critical thinking, and argumentation theory. The author stresses that the ability to reason is one of the key characteristics of rational communication for civil and municipal servants.*

Key words: *reasoning, communicative competences, civil servants, municipal servants, communicative space, intellectual activities, intellectual instruments, classical logic, rhetoric, informal logic, critical thinking, argumentation theory, rational communication.*

Представители государственной и муниципальной службы постоянно и профессионально находятся в рамках коммуникативного пространства. Необходимость формирования коммуникативных компетенций у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих очевидна. Однако, как представляется, в структуре их подготовки принципиально важной является логическая составляющая, позволяющая сознательно использовать методы, приемы, инструменты интеллектуальной деятельности.

Конечно, с одной стороны, исторически, по К. Ясперсу, коммуникация оказывается одной из тайн становления человека в истории. В определённом смысле в концентрированной форме выражением его позиции является следующая мысль: «Способность видеть и понимать других помогает уяснить себе самого себя, преодолеть возможную узость каждой замкнутой в себе историчности, совершить прыжок вдаль. Эта попытка вступить в безграничную

коммуникацию – еще одна тайна становления человека, и не в недоступном для нас доисторическом времени, а в нас самих»[1].

Однако сегодня коммуникация стала предметом рационального интереса самых разных исследователей. Так, в качестве знаковых фигур этих исследований можно назвать, в первую очередь, такие имена, как К.-О. Апель, Ю. Хабермас, Н. Луман, М. Мак-Люэн, М.Кастельс. Хотя, конечно же, этими именами не исчерпывается список мыслителей, работавших/работающих или оказавших влияние на формирование концепций коммуникаций XX-XXI веков.

Теоретические и практические достижения в области исследования коммуникации находят своё отражение в специальных курсах лекций, которые читаются в крупнейших университетах мира. Так, с конца 30-х годов прошлого века в американских и западноевропейских университетах возникла специализация по коммуникации, соответственно стало возможным присвоение ученых степеней по таким специальностям, как «communications», «communications management», «communications studies», другим специальностям, основанным на коммуникативном подходе к пониманию профессиональной деятельности. Тогда же начинают издаваться специальные научные журналы по проблемам коммуникации, в том числе: «Communication Research», «Journal on Communication Inquiry», «Communication Abstracts», «Management Communication Quarterly», «Written Communication», «Human Communication Research», другие. Появилось множество словарей и энциклопедий по проблемам коммуникации. Наконец, сама коммуникационная проблематика была институализирована в рамках различных профессиональных ассоциаций. В частности, возникли такие институты, как, например: Международная коммуникативная ассоциация, Национальная коммуникативная ассоциация США, Европейский коммуникативный конгресс. Аналогичные процессы стали проходить в России. Например, на философском факультете МГУ имени М.В. Ломоносова была создана кафедра философии языка и коммуникации.

[1] 3, с. 48-49

В то же время оказывается, что, будучи междисциплинарными, современные концепции коммуникации и соответственно формы представления коммуникативного пространства, тесно связаны с современными концепциями и дискуссиями о том, что такое рассуждение и какие его модели наиболее адекватно представляют эту, без всякой натяжки, атрибутивную способность человека. Способность рассуждать лежит в основе большинства видов дискурсивной практики человека: объяснения, обоснования, аргументации, моделирования, принятия решений и т.п.

Можно даже утверждать, что само коммуникативное пространство во многом конструируется с помощью тех интеллектуальных инструментов, которые сформировались в рамках таких традиционных областей знания, как логика, риторика и таких возникших сравнительно недавно, как неформальная логика (Informal Logic), критическое мышление (Critical Thinking), теория аргументации. Последние позволяют по-новому взглянуть на рассуждение, представить его в качестве действительно основного инструмента коммуникации. Как известно, долгое время формальная логика обладала монополией на анализ рассуждений. В центр она ставила дедуктивные рассуждения и в качестве основного отношения между посылками и заключением исследовала отношение логического следования, при этом полностью абстрагируясь от контекста, особенностей субъекта и адресата рассуждения, а также естественного языка, в котором выражено рассуждение. Однако уже в XX веке стали появляться альтернативные способы анализа и соответственно построения моделей рассуждений, ставящие задачу приближения этих моделей к реальным рассуждениям, в рамках которых рассуждение предстает рациональным субъектно-ориентированным аналитическим инструментом. В рамках таких моделей государственная и муниципальная служба, являясь формой управленческой деятельности, предстает также и в качестве рассужденческой практики.

Анализ работ по неформальной логике позволяет говорить, что в ее рамках происходит радикальное изменение стратегии исследования

рассуждений по сравнению с формальной логикой. Понятие рассуждения (reasoning) здесь является центральным понятием. Вторым важным понятием неформальной логики является понятие макроструктуры рассуждения, понимаемой как представление способа организации посылок и заключения в рассуждении. При этом не может быть какой-то одной, окончательной макроструктуры рассуждения, поскольку ее выявление происходит в результате применения особой «вопрошающей» процедуры, позволяющей учитывать особенности рассуждающего субъекта и адресата, их неявного знания, коммуникативных намерений, контекста рассуждения, а также его языка. В результате само рассуждение предстает в неформальной логике как сложная, принципиально диалогичная, коммуникативная интеллектуальная процедура.

Вот почему владение инструментарием неформальной логики, критического мышления, теории аргументации являются, как уже отмечалось, необходимым элементом формирования управленческих компетенций, помогая, в том числе, и преодолению коммуникативных барьеров и ограничений, выстраиванию переговорного процесса, разрешению конфликтов. Все это повышает культуру всей системы государственной и муниципальной службы.

Поставленная в таком ракурсе проблема требует, в частности, и уточнения того, как трактуется сама логика. Так, идеал «бессубъектной» логики сложился в результате ориентации логики конца XIX – первой половины XX веков на анализ математических рассуждений. Именно в этом контексте возникло представление о классическом типе рациональности. Основанные на таких предпосылках логические модели анализа были сначала перенесены на естествознание в целом, а затем и на гуманитарное знание, где они оказались неэффективными. Столь же неэффективными они оказались в практике управленческих рассуждений и в практике обыденных рассуждений. Попытку анализа таких рассуждений на теоретическом уровне принято называть прагматическим поворотом в логике.

Выражением такого поворота и стало появление уже упоминавшейся

неформальной логики, развивающей концепцию логики как практической дисциплины, которая, будучи реализованной в преподавании, должна способствовать выработке компетенций аргументативного, критического мышления, необходимого как в сфере профессиональной деятельности, так и в жизни вообще; формировать очень важный навык рефлексии по поводу своей и чужой мыслительной деятельности и соответственно влиять на качество жизни современного общества.

В сфере деятельности государственных и муниципальных служащих способность рассуждать, т. е. определенным образом связывать между собой отдельные мысли (суждения) в различных целях проявляется и как одна из важнейших характеристик рациональной коммуникации. Рациональность оказывается важной характеристикой коммуникации, которая позволяет субъекту передавать сообщения, которые адресат понимает в том же смысле, что и субъект[1].

При таком подходе коммуникативная рациональность может быть истолкована как:

- характеристика поведения и мышления людей, в соответствии с которой люди как субъекты коммуникации стремятся для любых действий или мыслей предъявлять общезначимые основания их возможности или истинности;
- стремление гарантировать необходимую степень взаимопонимания между субъектами коммуникации.

Фактически, речь идет об условиях, накладываемых на коммуникацию. Для понимания, например, процедур принятия решений очень важно понять особенности человеческой коммуникации, в рамках которой проявляется активность сторон, вступающих в коммуникацию. В человеческой коммуникации адресат не только получает информацию от источника сообщения, он ее интерпретирует, преобразовывает, оказывает влияние на

[1] См. подробнее о соотношении рассуждений, рациональности и коммуникации материалы ежегодного научно-исследовательского семинара БФУ имени И. Канта «Модели рассуждений- 1-10» и работы его основателя В.Н. Брюшинкина.

первоначальный источник информации. Путь от источника информации к адресату – это не простой путь, даже если коммуникация происходит здесь и сейчас. В процессе коммуникации оказывается важно все: от ментальных особенностей участников коммуникации до особенностей их рациональной организации.

Список источников:

1. Блинов А.Л., Петров В.В. Элементы логики действий. - М.: Наука, 1991. 232 с.
2. Модели рассуждения -5: Аргументация, коммуникация, общество. Сборник научных статей. - Калининград: Изд-во БФУ имени И. Канта, 2012. -251 с.
3. Ясперс К. Смысл и назначение истории. - М. 1994.
4. Informal Logic. The First International Symposium / Ed. by Blair A.J and Johnson R.H. Univ. of Windsor, Ontario. Edgerpress, Inverness, Calif., 1980.
5. Informal Logic, 2015 - Informal Logic: Reasoning and Argumentation in Theory and Practice. Vol 35, No 2 (2015).

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Даминдарова Ф.В.
Исмагилова Г.Ш.,
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE DEVELOPMENT OF CIVIL OFFICIALS PROFESSIONAL CULTURE

Damindarova F. V.
Ismagilova G. Sh.,
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

***Аннотация**. В данной статье рассматриваются актуальные задачи, способствующие развитию профессиональной культуры государственных гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** профессионализм, компетентность, профессиональная культура, современные кадровые технологии, личностные и профессиональные качества государственных гражданских служащих, профессиональное развитие.*

***Abstract.** In this article the author considers actual tasks of the development of civil officials professional culture.*

***Key words:** professionalism, competence, professional culture, modern staff technologies, personal and professional qualities of state civil servants, professional development.*

Профессиональная культура государственных гражданских служащих становится предметом научных исследований с 90-х годов XX века. Однако

нельзя сказать, что до этого времени отсутствовали предпосылки разработки ее концептов.

У истоков создания теоретической платформы исследования профессиональной культуры чиновников стояли М.Вебер[1], Т.Парсонс[2]. В трудах Ф.Тейлора[3] и А.Файоля[4] присутствует в той или иной степени понимание профессиональной культуры чиновника как уровня его профессионализма, вследствие чего они используют образование, специальные и технические познания, административные навыки.

В изученных нами зарубежных и отечественных работах в основном обращается внимание на факторы, оказывающие влияние на профессиональную культуру государственных гражданских служащих. Одни авторы в качестве основных факторов рассматривают социальную среду (В.С.Карпичев)[5], другие – креативное образование (Э.М.Коротков)[6], третьи – институциональные факторы (Г.В.Атаманчук)[7], четвертые – личностно-мотивационные факторы (А.А.Деркач)[8], пятые – влияние ряда факторов на состояние профессиональной культуры государственных гражданских служащих (В.Г.Игнатов, В.К.Белолипецкий)[9].

Содержание и сущность профессиональной культуры государственной службы во многом определяются уровнем реализованности принципов профессионализма и компетентности, которые нашли закрепление в нормативных правовых документах, являющихся основой их реализации.

---

[1] Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения. Текст / М.Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – С. 15-18.

[2]Парсонс Т. Общетеоретические проблемы социологии // Социология сегодня: проблемы и перспективы. – М.: Прогресс, 1965. – С. 25-27.

[3] Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. Монография 1911. Изд. Контроллинг. 145 Файоль А. Общее и промышленное управление: Пер. с английского. – Л.: М., 1992.- С. 10-12.с.

[4] Файоль А. Общее и промышленное управление: Пер. с английского. – Л.: М., 1992.- С. 10-12.с.

[5] Карпичев В.С. Организационная культура государственной службы – М. Гардарика, 2014. С. 56-58.

[6] Коротков Э.М. Исследование систем управления. – М.: Издательско-консалтинговая фирма, Декс, 2009. – С. 60-62.

[7] Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – М.: Омега. – 2010. – С. 18-19.

[8] Деркач А.А. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга. – М.: РАГС, 2004. – 123 с.

[9] Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессиональная этика государственных служащих: контекст истории и современность. – Ростов на Дону: Изд .центр Март, 2000. – С. 115-116.

В качестве позитивных перемен в повышении профессиональной культуры можно отметить реализацию «Программы развития государственной службы в Республике Башкортостан» и «Программы муниципальной службы в Республике Башкортостан на 2009-2013 гг.». В данном документе были определены актуальные задачи, направленные на повышение профессиональной культуры государственных гражданских и муниципальных служащих.

Основные направления государственной гражданской службы на 2016-2018 годы принятые Указом Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403, вновь актуализировали реализацию основных положений, способствующих повышению профессиональной культуры государственных гражданских служащих. На федеральном и региональном уровнях четко определено применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную службу и её прохождении, созданы необходимые условия для оценки уровня профессиональной культуры, личностных и профессиональных качеств государственных гражданских служащих посредством проведения аттестации, квалификационного экзамена. В органах государственной власти Республики Башкортостан определены формы и методы содействия должностному росту государственных гражданских служащих на конкурсной основе.

В Республике Башкортостан функционирует система подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки в соответствии с программами профессионального развития государственных гражданских служащих, формируется кадровый резерв на конкурсной основе. Создан и успешно работает республиканский центр кадрового тестирования. Открыт портал «Кадры республики» в рамках сайта «Открытая республика». Стало традицией ежегодное проведение Межрегионального кадрового форума. Разработана концепция кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления Республики Башкортостан. Набирает темпы работы Институт дополнительного образования БАГСУ.

С одной стороны, все созданные условия могут стать основой повышения профессиональной культуры государственных гражданских служащих. Но, к сожалению, следует отметить то, что ни на федеральном, ни на региональном уровнях в целом не удалось создать механизмы, ориентирующие государственную службу на поиск внутренних резервов, обеспечивающие высокий уровень профессиональной культуры государственного гражданского служащего.

По итогам диссертационных исследований будет рекомендовано:

- организация системной работы по повышению профессиональной культуры государственных гражданских служащих;

- организация системы профессионального образования государственных гражданских служащих;

- введение методики и критериев оценки деятельности государственных гражданских служащих;

- создание условий для формирования профессиональной культуры государственных гражданских служащих;

- создание профессиональной среды в органах государственной власти;

- восстановление института наставничества.

Все эти рекомендации осуществимы. Главный инструмент повышения уровня профессиональной культуры государственных гражданских служащих – аттестацию, например, – нужно использовать в полную силу[1]. Целесообразно проводить в рамках аттестации оценку компетенций на основе тестирования и оценку результативности служебной деятельности, как это удачно практикуется в Министерстве имущественных и земельных отношений Республики Башкортостан. По итогам аттестации государственный служащий, кроме получения очередного классного чина, должен иметь возможность быть включенным в настоящий кадровый резерв для замещения вакантной

[1] Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 ФЗ – «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

должности в порядке должностного роста государственных гражданских служащих.

Для повышения профессиональной культуры государственных гражданских служащих необходимо создать на базе институтов дополнительного образования отдельные структурные подразделения по оценке профессионального развития государственных гражданских служащих, функциями которых должны стать:

- участие в проведении оценочных процедур государственных гражданских служащих (аттестации, квалификационного экзамена, других видов деловой оценки);

- разработка и реализация индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих, в том числе разработка и организация программ обучения;

- участие в формировании резерва кадров, организация отбора и сопровождение программ профессионального развития кадрового резерва и резерва управленческих кадров;

- разработка методики и критериев оценки деятельности государственных гражданских служащих.

Данный подход к планированию и организации дополнительного профессионального образования с целью усиления его влияния на повышение профессиональной культуры государственных гражданских служащих позволит обеспечить комплексное решение проблем и вывести деятельность по профессиональному развитию на качественный новый уровень.

От профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих зависит судьба реформ в России, формирование гражданского общества и его взаимоотношения с государством.

Содержание профессиональной культуры государственного гражданского служащего связано со шкалой профессионального статуса. Без профессиональной культуры государственных гражданских служащих на

федеральном уровне не может быть выработана согласованная концепция продолжения реформ в России.

Поэтому уже с 1 апреля 2017 года для государственных гражданских служащих будут введены квалификационные требования. Это означает, что для замещения определенной должности государственному гражданскому служащему необходимо будет соответствовать требованиям относительно образования, опыта работы, профессиональных качеств.

Введение определенных критериев оценки деятельности для государственных гражданских служащих тесно переплетается с их сокращением, которое должно пройти до 1 ноября 2017 года в рамках Федеральной программы развития государственной гражданской службы на 2015-2018 годы и Указа Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы»[1].

Реализация этих программных документов несомненно повлияет на повышение профессиональной культуры государственных гражданских служащих Российской Федерации и её субъектах.

Список источников:

1. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения. Текст / М.Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – С. 15-18.
2. Парсонс Т. Общетеоретические проблемы социологии // Социология сегодня: проблемы и перспективы. – М.: Прогресс, 1965. – С. 25-27.
3. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. Монография 1911. Изд. Контроллинг. 145 Файоль А. Общее и промышленное управление: Пер. с английского. – Л.: М., 1992.- С. 10-12.с.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление: Пер. с английского. – Л.: М., 1992.- С. 10-12.с.
5. Карпичев В.С. Организационная культура государственной службы – М. Гардарика, 2014. С. 56-58.
6. Коротков Э.М. Исследование систем управления. – М.: Издательско-консалтинговая фирма, Декс, 2009. – С. 60-62.
7. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – М.: Омега. – 2010. – С. 18-19.
8. Деркач А.А. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга. – М.: РАГС, 2004. – 123 с.

[1]Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы».

9. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессиональная этика государственных служащих: контекст истории и современность. – Ростов на Дону: Изд .центр Март, 2000. – С. 115-116.
10. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 ФЗ – «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ДПО МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ефимова Н.Н.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента
При Главе Республики Саха (Якутия)», Россия, г. Якутск

APPLYING THE TECHNOLOGY OF DISTANCE ADVANCED EDUCATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Efimova N. N.
Higher school of innovative management
under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia

Аннотация. *В данной статье рассмотрена система профессиональной переподготовки муниципальных служащих с использованием дистанционных образовательных технологий.*

Ключевые слова: *обучение муниципальных служащих, профессиональная подготовка, дистанционное обучение.*

Abstract. *This article describes the system of professional training of municipal employees using distance advanced education technologies.*

Key words: *training of municipal employees, professional training, distance education.*

Эффективность деятельности органов МСУ во многом определяется качеством их кадрового состава, его способностью и готовностью к решению задач муниципального управления в динамично развивающихся и изменяющихся условиях реформирования системы местной власти как самостоятельного уровня управления. Основу кадрового состава органов местного самоуправления составляет муниципальная служба, в которой муниципальные служащие являются особой социально-профессиональной группой. Особенность этой категории работников органов МСУ заключается не только в их правовом статусе, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним для эффективного исполнения функциональных обязанностей.

Благодаря стремительному развитию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и Интернет для муниципальных служащих создаются благоприятные условия для повышения уровня профессиональных

компетенций.

В последние годы четко проявилась тенденция к возрастанию у муниципальных служащих спроса на непрерывное образование. Это связано в основном с двумя причинами:

1) с осознанием потребности в получении современных знаний, которые требуются в новых условиях развития общества;

2) с нормативным закреплением квалификационных требований к служащим, замещающим государственные должности государственной службы и муниципальные должности муниципальной службы.[1]

В целях формирования и поддержания квалифицированного кадрового состава органов МСУ в соответствии с современными требованиями к управленческой деятельности и для достижения целей муниципального управления Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия) с 2000 года осуществляет профессиональную переподготовку с элементами дистанционного обучения.

Дистанционные образовательные программы «Муниципальное управление», «Финансовый менеджмент», «Управление персоналом», «Управление земельными ресурсами», «Информационные технологии в управлении» представляют модульную систему, в которую входят основные тематические блоки дисциплин. Согласно учебному плану по каждому блоку предусматриваются следующие виды занятий: самостоятельная работа по изучению электронных учебных пособий, выполнение контрольной работы, экзаменационное тестирование.

Учебный процесс обеспечивается системой образовательного портала «Мираполис» с возможностью круглосуточного доступа для слушателей, преподавателей и учебно-вспомогательного персонала из сети Интернет.

Анализ набора с 2012 по 2015 годы показывает, что востребованность и популярность в дистанционном обучении с каждым годом растет, в том числе

[1] Крахмалов А.Н. Система профессиональных компетенций муниципальных служащих // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. №4.

среди муниципальных служащих. Данные таблицы № 1 свидетельствуют о высокой и не снижающейся потребности в обучении муниципальных служащих. С 2012 по 2015 годы на дистанционное обучение зачислено 157 слушателей, из них 62 муниципальные служащие, что составляет 40 % от общего числа слушателей дистанционного обучения (таблица 1).

На наш взгляд, это обусловлено тем, что, во-первых, имеется возможность, для обучения без отвлечения от решения производственных вопросов и рабочего места, во-вторых – можно обучаться, не покидая места жительства, тем самым идет экономия денежных средств.

Также открытие новых программ профессиональной переподготовки в 2013-2014 учебном году, как «Управление персоналом», «Информационные технологии в управлении», вызвало рост контингента обучающихся.

Таблица № 1. Набор слушателей по профессиональным программам с элементами дистанционного обучения с 2012 по 2015 годы

Наименование программ профессиональной переподготовки	2012-2013 уч.год		2013-2014уч.год		2014-2015 уч.год		Всего	
	Зачислено	Из них мун-ных	Зачислено	Из них мун-ных	Зачислено	Из них мун-ных	Зачислено	Из них мун-ных
Муниципальное управление	20	7	23	9	27	11	70	27
Финансовый менеджмент	11	9	14	9	17	9	42	27
Управление земельными ресурсами	-	-	5	2	7	3	12	5
Управление персоналом	-	-	-	-	29	3	29	3
Информационные технологии в управлении	-	-	-	-	4	0	4	0

Среди муниципальных служащих наиболее востребованными программами являются «Муниципальное управление», «Финансовый менеджмент», «Управление земельными ресурсами» и «Управление персоналом».

В марте 2016 г. Высшей школой инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия) проведен социологический опрос, в котором изучался вопрос об образовательных потребностях муниципальных служащих

Республики Саха (Якутия). В нем приняли участие 358 человек. В ответах респондентов просматривается потребность как в комплексе общих знаний, охватывающих сферу общественных отношений, с которыми связана профессиональная деятельность, так и в специальных знаниях, касающихся конкретного содержания управляемой сферы.

На рисунке 1 представлена оценка развития системы обучения на рабочем месте в муниципальных образованиях. Основное количество предпочтений в ответах на вопрос располагается в строке «средне» (44,6%). И только 20,9% опрошенных считают «хорошо».

Из этого следует, необходимо обратить внимание на данную проблему так, как обучение на рабочем месте является не только самой доступной формой организации повышения квалификации персонала, но и самой необходимой. Это связано с тем, что высокий профессиональный уровень достигается постепенно, при этом отдельные единичные курсы повышения квалификации не могут играть значительной роли, более важным оказывается обучение в процессе профессиональной деятельности. Специалист учится чему-то непосредственно на практике, делая что-либо. То есть обучение на рабочем месте понимается как повышение уровня компетенций сотрудника без отрыва от его профессиональной деятельности через непрерывную практику и взаимодействие с более опытным наставником.

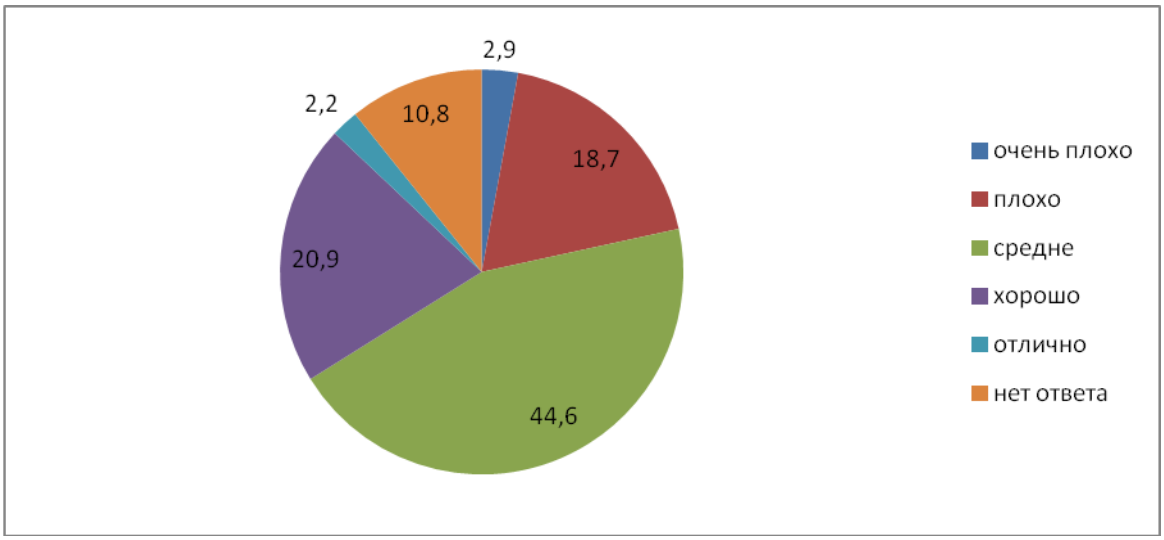


Рис. 1. Насколько развита система обучения на рабочем месте?

Среди актуальных направлений подготовки респонденты выделяют:

- правовые основы деятельности муниципальных служащих (указали 65,5%);
- основы рыночной экономики (32%);
- компьютерные информационные технологии (26%);
- делопроизводство (27%);
- региональная политика (13%);
- социальная политика (12%).

Также муниципальным служащим при выполнении своих обязанностей, по мнению опрошенных, не хватает знаний в области социальной политики, информационного обеспечения управленческой деятельности, делопроизводства и др.

Рисунок 2 представляет оценку осуществления программы обучения муниципальных служащих, сделанную участниками опроса. Основное количество предпочтений в ответах на вопрос располагается в строке «средне» (44,6 %). 2,9 % -«очень плохо», 18,7 % – «плохо», 20,9% – «хорошо» и только 2,2 % на «отлично».

Это говорит о том, что есть значительный потенциал для совершенствования системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих.

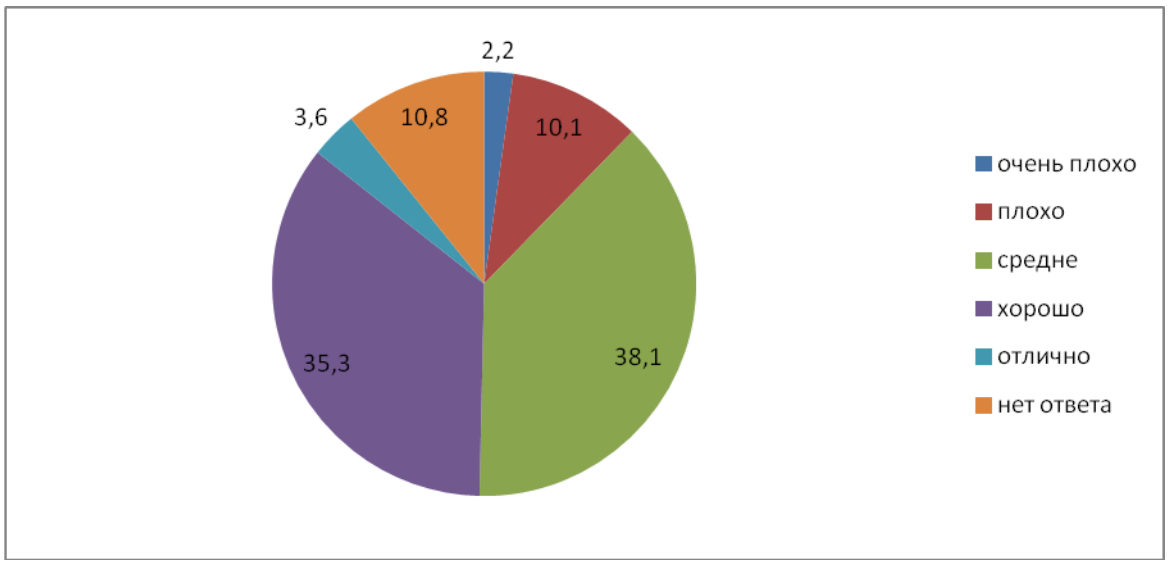


Рис. 2. Как осуществляется программа обучения муниципальных служащих?

При построении системы повышения квалификации и профессиональной

переподготовки необходимо учитывать ряд требований, предъявляемых к содержанию учебных планов и программ, методам обучения. В первую очередь, подготовка муниципальных служащих должна быть научно обоснованной, высокоэффективной, экономически разумной. Она должна обеспечивать всестороннее развитие необходимых качеств, овладение современными теоретическими знаниями и формирование навыков практической работы.

Помимо этого, принимая во внимание то обстоятельство, что обучающиеся в системе переподготовки и повышения квалификации уже имеют, как правило, высшее профессиональное образование и определенный, порой значительный, стаж работы, необходимо учитывать их профессиональные, служебные интересы, обеспечивать связь преподаваемого теоретического материала с практической деятельностью слушателей. Содержание необходимых знаний определяется во многом требованиями по соответствующей должности. Поэтому знания, получаемые в процессе обучения, должны воздействовать на формирование новых представлений служащего и быть связаны с практикой на качественно новом уровне. Также должны быть ориентированы с учетом специфики деятельности органов МСУ.

Большую роль в профессиональной деятельности муниципальных служащих играют способности воспринимать и учитывать происходящие изменения в общественных отношениях, прогнозировать тенденции их развития и осуществлять регулирование общественных процессов. Научить служащих этому также призвана система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

На вопрос «Желаете ли Вы повысить свою профессиональную квалификацию?» 84,9 % опрошенных дали утвердительный ответ. Это свидетельствует о высокой и не снижающейся потребности в обучении муниципальных служащих.

Однако, вследствие недостатка финансовых возможностей и проблем, возникающих в связи отсутствием работника на рабочем месте, муниципальные служащие не могут это реализовать. Поэтому наиболее приемлемой формой

обучения для большинства из них является получение образования без отрыва от производства.

Дистанционные образовательные программы создают условия для реализации этих потребностей. Этим и объясняется растущая привлекательность дистанционного обучения для кадров органов МСУ.

Таким образом, использование дистанционных образовательных технологий открывает новые возможности для непрерывного совершенствования знаний, переквалификации и переподготовки муниципальных служащих.

Список источников:

1. Крахмалов А.Н. Система профессиональных компетенций муниципальных служащих // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. №4.

МОЛОДЕЖЬ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС В СОВРЕМЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Закиров М. С.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

YOUTH AS A STRATEGIC RESOURCE IN MODERN MUNICIPAL MANAGEMENT

Zakirov M. S.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *С статье описывается проблема миграции молодежи из сельских поселений. Предложены меры для стимулирования молодежи на селе. Делается вывод, что государственная молодежная политика, которая ведется на сегодняшний день, не является достаточной для удержания молодежи в сельской местности.*

Ключевые слова: *миграция молодежи, государственная молодежная политика, сельская местность,отток населения*

Abstract. *The article describes the problem of youth migration from rural settlements. The author proposes measures to encourage young people in the village. It is concluded that the state youth policy which is conducted today is not sufficient to retain youth in rural areas.*

Key words: *migration, youth, state youth policy, the countryside,the Exodus*

В настоящее время экономическое состояние аграрной сферы нашей страны непосредственно отражается на развитии сельских территорий. Последствия реформ, проводимых в аграрном секторе экономики,

определяются снижением уровнем и качества жизни сельского населения. Современное село находится в глубоком кризисе. Результатом ухудшения уровня и качества жизни населения является отток населения из села в город. В настоящее время миграция сельского населения приобрела массовый характер, затрагивающий наиболее образованный, трудоспособный потенциал развития сельских территорий - сельскую молодежь в возрасте от 18 до 35 лет. Миграционный отток сельского населения в город приводит «вымиранию» российского села. Факторами, обуславливающими отток сельской молодежи в город, рост асоциальных явлений, снижение трудовой мотивации, являются: высокий уровень безработицы, отсутствие возможностей для самореализации, низкая заработная плата, неразвитость инфраструктуры, низкий уровень культурного обслуживания, отсутствие возможностей для интересного проведения досуга, низкий уровень обеспеченности молодых людей отдельным жильем. Все вышеперечисленные факторы формируют нежелание молодых специалистов возвращаться в сельскую местность и определяют мотивацию к городской жизни. Таким образом, у сельской молодежи имеются свои специфические проблемы, которые не характерны или в меньшей степени затрагивают горожан.

Уровень жизни в сельской местности является важнейшим показателем остроты кризисных явлений, которые в настоящее время переживают наша экономика и общество. Особую актуальность данная проблема приобретает таком регионе, как Республика Башкортостан, в котором жители села составляют 40% населения. Именно сельская молодежь будет определять дальнейшее развитие аграрной экономики и определять будущее сельских территорий.

В настоящене время основными проблемами в работе органов муниципального управления с сельской молодежью в Республике Башкортостан являются:

- узковедомственный и отраслевой подход в работе с молодежью; разобщенность и отсутствие общих подходов, нескоординированность

деятельности структур, работающих с молодежью;

преобладание в реализации государственной молодежной политики «мероприятийного», формального подхода в работе с молодежью;

- отсутствие на федеральном и региональном уровнях системы диагностики и комплексного социального мониторинга состояния молодежной сферы;

- слабая информированность сельской молодежи о федеральных и региональных проектах и программах;

- недостаточный уровень кадрового и финансового обеспечения государственной молодежной политики;

- пассивность сельской молодежи.

В настоящее время в практике реализации молодежной политики в муниципальных образования большое внимание отводится роли молодежи как объекту попечения и воздействия, в то время как необходим диалог между органами муниципального управления и молодежью как равных участников процесса развития территории муниципального образования.

Молодежная политика на муниципальном уровне должна стать инвестиционной политикой вложения средств в деятельность молодежи, по капитализации территории, как основного экономического потенциала развития территорий муниципального образования. Эти вложения рассматриваются как инвестиции в будущую экономику территории муниципального образования.

Для стимулирования молодежи на селе необходимо:

- разработать муниципальные целевые программы, направленные на формирование напраленности на ЗОЖ, экономическую поддержку молодых семей, активное участиев сфере малого и среднего сельского бизнеса;

- обеспечить функционирование информационно-консультативной службы центров занятости населения;

- развить систему выплат подъемных молодым сельским специалистам, с предоставлением им служебного или муниципального жилья;

- развить систему грантовой поддержки молодежных общественных организаций, работающих в сельской местности;

- рассмотреть возможность увеличения объема средств муниципальных бюджетов, выделяемых на финансирование молодежной политики и жилищных программ;

- для привлечения молодежи к фермерскому труду обеспечить студентам аграрных вузов прохождение производственной практики в передовых хозяйствах своего района, а также ввести обязательное распределение на работу выпускников вузов (бюджетный и целевой набор) в сельскую местность.

- создать консультативные центры содействия развитию малого и среднего бизнеса в сельской местности;

- предоставить земельные участки под индивидуальное жилищное строительство молодым семьям, проживающим в сельской местности, а также для ведения личных подсобных хозяйств.

Таким образом, государственная молодежная политика, которая ведется на сегодняшний день, не является достаточной. Для возвращения, привлечения и удержания молодежи на селе необходимы более целенаправленные, узкие программы, которые будут касаться не республиканской молодежи в целом, а сельской, непосредственно. К примеру, льготные кредиты на приобретение и строительство жилья в сельской местности, дополнительные пособия по рождению ребенка на селе, освобождение от некоторых налогов, субсидирование малого и среднего предпринимательства, по завершению формы государственной поддержки российских семей, воспитывающих детей к концу 2016 года программу «Материнский капитал» стоит продлить в сельской местности. Большинство молодежи не собираются связать свою жизнь с селом, однако многие из них не категоричны и готовы поменять свое решение, если на селе будет работа с достойной зарплатой, комфортное жилье, налаженная инфраструктура, места для проведения досуга, медицинское обеспечение, школы, детские сады.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Захаров И.Н.
Марийский государственный университет,
Россия, г. Йошкар-Ола

SEVERAL ASPECTS OF TRAINING A PERSONNEL RESERVE OF THE PENSION FUND OF RUSSIAN FEDERATION

Zakharov I.N.
Mari El state University, Yoshkar-Ola, Russia

Аннотация. *В статье рассматриваются особенности кадровой политики Пенсионного Фонда Российской Федерации, отмечены общие принципы работы с кадровым резервом в системе ПФР, выделены виды кадрового резерва, обозначена цель и преимущества работы с резервистами. Структура резерва кадров и этапы работы с ним рассмотрены на примере Отделения ПФР по Республике Марий Эл.*

Ключевые слова: *Пенсионный Фонд, кадровый резерв, кадровая политика.*

Abstract. *This article reveals the features of the Pension Fund personnel policy in the Russian Federation. The author provides general principles of the PF personnel reserve work and types of the personnel reserve; designates purposes and advantages of working with reservists. The structure of the personnel reserve were considered by the example of the PFDepartment in the Republic of Mari El.*

Key words: *Pension Fund, personnel reserve, personnel policy.*

На современном этапе становления общества ключевую роль стала играть роль личности в организации. Человек превратился в решающий фактор функционирования и развития любой структуры независимо от форм собственности. «В век высоких технологий фактически любая возникающая проблема замыкается на человеческом факторе, а значит, в конечном итоге, сводится к проблеме кадровой»,[1] поэтому на развитие кадрового потенциала и формирование квалифицированного коллектива, способного эффективно работать в условия новых внешних вызовов, направлена кадровая политика Пенсионного Фонда РФ.

Кадровая политика пенсионной системы РФ включает в себя широкий спектр вопросов, направленных на разработку квалификационных требований к сотрудникам Фонда, подбор и расстановку специалистов, разработку сферы ответственности и полномочий персонала, адаптацию работников, совершенствование мотивации сотрудников, обучение работников фонда,

[1] Концепция кадровой политики Пенсионного фонда Российской Федерации на 2006-2009 гг. / постановление Правления ПФР от 20.06.2006 г. №175п.

подготовка кадрового резерва, ежегодную аттестацию деятельности персонала, психологическое сопровождение специалистов, развитие корпоративной культуры.

В настоящее время пенсионному страхованию, как ключевому элементу социальной политики государства, уделяется повышенное внимание. На современном этапе реформирования пенсионной системы высокие требования предъявляются к компетенциям работников Фонда. Поэтому мероприятия по формированию и подготовке кадрового резерва пенсионной системы являются одной из ключевых кадровых задач управления персоналом в Фонде.

Общие принципы работы с резервом кадров в системе ПФР регламентированы основным нормативным документом: Положением о работе с резервом кадров Пенсионного Фонда РФ №1п от 12.01.2005г. (с последующими изменениями). На основании данного документа в каждом Отделении ПФР утверждается собственное положение о работе с кадровым резервом, адаптированное для этого территориального подразделения, которое определяет структуру резерва кадров, принципы отбора кандидатов в состав резерва кадров, порядок формирования и обучения резерва кадров для выдвижения на замещение вакантных должностей руководителей структурных подразделений Отделения ПФР и управлений ПФР. В республике Марий Эл данное положение утверждено приказом Управляющего Отделением Пенсионного Фонда по Республике Марий Эл (ОПФР по Республике Марий Эл) №10.02 от 24.02.2005г. с внесенными изменениями в 2006г. и 2011г.

Согласно Положению «резерв кадров Отделения ПФР представляет собой специально сформированную группу работников из числа руководителей и специалистов системы ПФР, соответствующих по своим деловым качествам, квалификации, требованиям, предъявляемым к руководителям определенного уровня, прошедших специальную управленческую и профессиональную подготовку».[1]

[1] Положение о работе с резервом кадров Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Марий Эл / приказ ОПФР по РМЭ № 10/02 от 24 февраля 2005г.

В кадровой политике ПФР при формировании кадрового резерва выделяют оперативный и стратегический резервы. В оперативный резерв зачисляются кандидаты на замещение определенных ключевых должностей, которые готовы приступить к работе в ближайшее время (от 1-2 мес. до 3-5 лет). Кандидаты из данного резерва требуют конкретной профессиональной и социально-психологической подготовки. Они работают по адресной профессиональной подготовке к конкретной должности, для них создаются условия «здоровой» состязательности, проводится индивидуальное консультирование. В стратегический резерв включаются молодые сотрудники до 30 лет - кандидаты на ключевые должности в перспективе до 20 лет. Стратегический резерв выступает мотивирующим фактором[1] для специалистов, позволяя планировать карьеру.

Основной целью работы с кадровым резервом в ПФР является формирование профессиональной команды управленцев, деятельность которых направлена на повышение эффективности работы всей структуры ПФР.

На сегодняшний день в силу специфики функций, возложенных на Пенсионный Фонд, в системе предпочитают готовить руководителей из числа собственных работников, использую систему кадрового резервирования. При этом организация работы с кадровым резервом имеет следующие преимущества:

1. Экономия временного и материального ресурсов. Привлечение нового сотрудника «со стороны» связано с необходимостью адаптации сотрудника на новом месте, включения в культуру организации, обучения специфике работы по текущему направлению. При этом на первый план выходят знания и опыт работы по пенсионному обеспечению. На сегодняшний день только Пенсионный фонд наделен полномочиями по обеспечению обязательного пенсионного страхования, ведению персонифицированного учета, администрированию страховых взносов (с 2017г. данная функция передается в

[1] Илюхина Л.А. Современные взгляды на «кадровый резерв» , актуальность его создания и совершенствования // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах РФ как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики : сборник статей Межрегиональной научно-практической конференции. – Самара, 2014. С.52-57.

Федеральную налоговую службу), финансированию пенсий и иных социальных пособий и выплат, поэтому невозможно найти руководителя высшего звена вне системы ПФР, имеющего опыт работы по данным направлениям.

2. Повышение мотивации сотрудников Фонда. Система преемственности руководства ПФР, для которого формируется кадровый резерв, весьма позитивно сказывается на персонале[1]. Специалисты ПФР знают, что имеют перспективы карьерного роста, этот факт оказывает положительное влияние на их психологическую готовность к управленческим функциям, моральный настрой и способствует формированию единой организационной культуры. При этом исключается вероятность увольнения работников с высоким управленческим потенциалом по причине низкого темпа роста карьеры.

3. Повышение эффективности менеджмента Фонда. Преемственность руководства Фонда позволяет следовать стратегическому курсу развития пенсионной системы. Кадровый резерв обеспечивает руководящими кадрами Фонд, как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу. Исключаются ситуации, когда вследствие непредвиденного ухода одного из руководителей возможны срывы социальной политики или реализации новых программ. Кроме того, Фонд обладает более полной информацией о компетенциях кандидатов на руководящие должности. Это позволяет принимать более точные и взвешенные решения по кадровым вопросам.

Работа с кадровым резервом в Отделении ПФР по РМЭ реально действующая, а не формально организованная. Структура резерва кадров представляет собой два резерва (рисунок 1): резерв руководящих кадров Отделения ПФР и резерв кадров управлений ПФР в городах (районах) Республики Марий Эл (РМЭ).

[1] Зайцева Т.В., Зуб. А.Т. Управление персоналом: учебник. – М.: ИД «ФОРУМ» :ИНФА-М, 2012. – 336с.

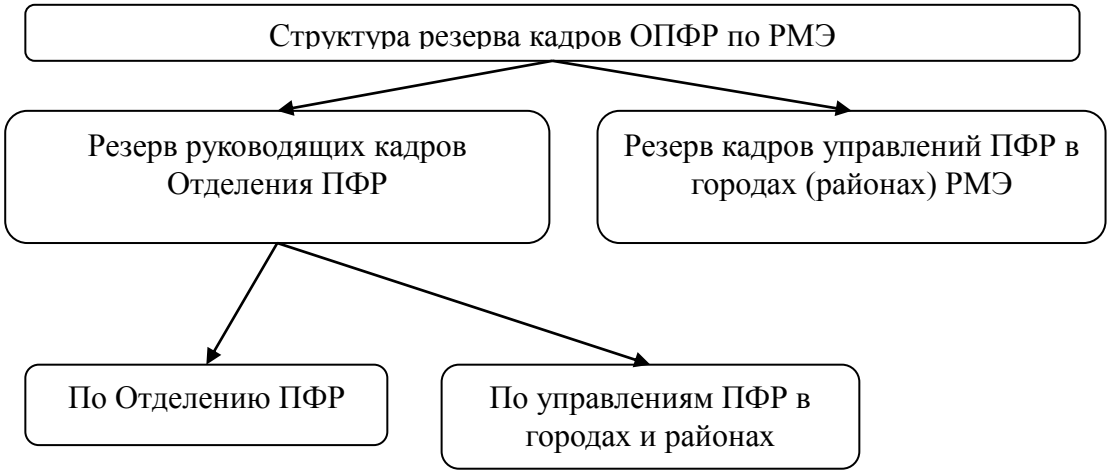


Рис. 1. Структура резерва кадров в Отделении ПФР по Республике Марий Эл.

Резерв руководящих кадров в Отделении готовит кандидатов на замещения должностей: начальников отделов, их заместителей, руководителей групп, в управлениях - для замещения должностей: начальников управлений ПФР в городах и районах республики, их заместителей, главных бухгалтеров. Резерв кадров управлений готовит начальников отделов и их заместителей, руководителей групп в территориальных органах, подведомственных Отделениям ПФР.

В отделении ПФР по Республике Марий Эл можно выделить следующие этапы работы с кадровым резервом:

1. Анализ потребности в резерве;
2. Отбор кандидатов;
3. Подготовка (обучение) сотрудников, входящих в кадровый резерв, к работе в новой должности;
4. Оценка готовности резервистов;
5. Замещение освободившейся должности.

Работа с кадровым резервом в ПФР начинается с планирования потребности в руководящих кадрах на краткосрочный и долгосрочный периоды. Кадровая служба анализирует сложившуюся текущую ситуацию в подразделениях Фонда, определяет перспективы изменения структуры управленческих кадров, выстраивает стратегию обновления руководящего

состава. На первом этапе выявляются все ключевые руководящие должности, имеющие ключевое значение в эффективном функционировании пенсионной системы. Как правило, на одну потенциально вакантную должность готовится два кандидата из числа резервистов, что позволяет планировать замещение должностей в различные временные периоды и исключить дефицита руководителя службы при увольнении с работы резервиста.

На втором этапе осуществляется непосредственное формирование резерва кадров. При этом к кандидатам в резерв предъявляются следующие требования: квалификационные, качественные и требования по стажу и опыту работы. Кандидаты должны иметь высшее профессиональное образование по профильным для ПФР специальностям (экономическое, юридическое, инженерно-экономическое, управленческое, образование в области информационных технологий), знать законодательство и нормативно-правовые акты по направлениям деятельности ПФР, быть компетентными в работе в сфере ИКТ. Качественные требования, предъявляемые к резервистам,- это эффективность и результативность служебной деятельности, наличие организаторских способностей, работоспособность, целеустремленность, стрессоустойчивость, гражданская зрелость, наставнические способности, способность к новаторству. Кроме того, необходим стаж работы по специальности, в том числе не менее 3 лет в системе ПФР. В резерв кадров ПФР могут быть включены работники не менее чем за три года до достижения пенсионного возраста. На втором этапе специалисты кадровых служб совместно с руководителями структурных подразделений определяют потребность и состав резерва по должностям, составляют и анализируют список резервистов. К особенностям кадровой политики ПФР относится психологический отбор при формировании резерва кадров. Данные мероприятия проводятся штатными психологами ПФР с использованием методов социально-психологического изучения, психологического и психофизического обследования. Социально-психологическое изучение кандидатов оценивает условия воспитания и развития личности, организаторских способностей, особенностей общения и

поведения в коллективе. Психологическое и психофизическое обследование дает оценку познавательным психическим процессам, вниманию, психологическим особенностям личности, свойств нервной системы, психомоторике и нервно-психической устойчивости [1]резервиста.

На этапе подготовки к резервируемой должности резервисты проходят комплексное обучение будущего руководителя на основе индивидуальных планов преемников. В ПФР обучение резерва кадров ведется по трем направлениям: общая, специальная и индивидуальная программы. Общая программа направлена на получение знаний по отдельным вопросам теории и практики управления. Данное обучение осуществляется с отрывом от производства по отдельным учебным программам подготовки с итоговым выходным экзаменом. По специальной программе обучаются резервисты, определившиеся с будущим направлением деятельности. Для них готовятся персональные программы повышения квалификации и переподготовки, включающие в себя как теоретическую, так и практическую части. Индивидуальная программа включает в себя самостоятельное обучение резервиста под кураторством непосредственного руководителя и кадровой службы. В рамках индивидуальной программы резервисты Отделения ПФР по РМЭ замещают руководителя на период его отсутствия, привлекаются к работе в различных комиссиях и рабочих группах, участвуют в работе семинаров-совещаний, выездных мероприятиях ПФР, привлекаются к работе со стажерами из числа молодых специалистов, принимают участие в конкурсах «Лучший по профессии», обучаются по программе «Основы психологии управления персоналом», где резервисты проходят психологическую подготовку, целью которой является развитие готовности к управленческой деятельности и формирование управленческих компетенций. Непосредственные руководители работника, включенного в кадровый резерв, контролируют выполнение индивидуальных планов, разрабатывают программы стажировки,

[1] Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе ПФР / распоряжение Правления ПФР от 20.10.2006г. №208р.

подготавливают предложения о направлении резервиста на повышение квалификации. К особенностям обучения кадрового резерва в ПФР является активная работа психолога с резервистами. Он проводит психологическое тестирование, инструктивно – методические занятия, осуществляет индивидуальное консультирование, составляет таблицы карьерного роста

На четвертом этапе кураторы и кадровая служба ПФР оценивают готовность резервистов для занятия руководящей должности. При этом учитываются результаты аттестации, тестирования, выполнения индивидуального плана, результаты стажировки или повышения квалификации.

Итогом подготовки резерва кадров является назначение резервиста на вакантную должность руководителя. Однако и после этого кадровая работа с «молодым» управленцем в ПФР не заканчивается. В ОПФР по Республике Марий Эл штатный психолог оказывает психологическую помощь назначенному руководителю при вступлении в новую должность. В рамках этой работы выясняются возможности руководителя, вырабатывается оптимальная позиция с «ключевыми фигурами», отрабатывается техника представления в коллективе, создается имидж руководителя.

Результатом работы с кадровым резервом в ПФР является стабильная работа трудового коллектива с последующим улучшением показателей деятельности и социально-психологического климата при кадровых перестановках как в отдельных структурных подразделениях, так и в Фонде в целом. При этом у руководителей появляется возможность контролировать уровень и объем знаний своих сотрудников. Работник Фонда в свою очередь в обмен на потраченное время и усилия получает не только профессиональные навыки, но и перспективы карьерного роста.

Список источников:

1. Положение о работе с резервом кадров Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Марий Эл / приказ ОПФР по РМЭ № 10/02 от 24 февраля 2005г.
2. Илюхина Л.А. Современные взгляды на «кадровый резерв» , актуальность его создания и совершенствования // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах РФ как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики : сборник статей Межрегиональной научно-

практической конференции. – Самара, 2014. С.52-57

3. Зайцева Т.В., Зуб. А.Т. Управление персоналом: учебник. – М.: ИД «ФОРУМ» :ИНФА-М, 2012. – 336с.

4. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе ПФР / распоряжение Правления ПФР от 20.10.2006г. №208р.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Зеленски Анжела
Академия Публичного Управления, Молдова, г. Кишинев

PROBLEMS OF PROFESSIONAL COMPETENCES AND VALUE ORIENTATIONS FORMATION IN THE ACTIVITIES OF PUBLIC EMPLOYEES

Angela Zelensky
Academy of Public Administration, Chisinau, Moldova

Аннотация. *Статья посвящена исследованию качественных индикаторов деятельности государственных служащих, проблеме активизации и повышения эффективности функционирования государственных институтов. Анализируется роль ценностных ориентаций в их взаимодействии с профессиональными компетенциями служащих на всех уровнях государственного администрирования в условиях нового государственного менеджмента (new public management).*

Отмечается, что в настоящее время формируются новые механизмы и инструменты взаимодействия в системе: государство-бизнес-общество, в которой государственное управление рассматривается как динамическая система, способная к преобразованиям и нестандартным решениям. При этом определяющую роль выполняют ценностные ориентации и нравственная культура государственных служащих, которые выступают катализатором их профессиональной деятельности, что, в свою очередь, способствует успешной модернизации государственных структур.

Делается вывод, что базисным императивом системы государственного управления становится неразрывная связь профессиональной компетентности и нравственной культуры государственных служащих. Успешное реформирование системы государственной службы в условиях нового государственного менеджмента требует самого пристального внимания к ценностным качествам кадрового потенциала государственного аппарата, так как нравственная культура выступает определяющим условием профессионального решения государственными служащими, стоящих перед ними задач.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, ценностные ориентации, критерии оценки, профессиональные стандарты, мотивация, нравственная ответственность, неподкупность государственных служащих.*

Abstract. *The article is devoted to the study of qualitative indicators of public servants activity, and to the issue of revitalization and improvement of the efficient functioning of state institutions. The role of value orientations in their interaction with the professional competence of employees at all levels of public administration in the conditions of new public management is analyzed.*

It is noted that new mechanisms and instruments of cooperation in the system are being formed at present: the state-business-society in which public administration is regarded as a dynamic system capable of transformations and innovative solutions. This decisive role is played by the value orientations and the moral culture of the civil servants, which serve as catalyst in their

professional activity, which, in turn, contributes to the successful modernization of state structures.

The author concludes that the basic imperative of the public administration system is the inextricable link between the professional competence and the moral culture of the civil servants. The successful reform of the public service system, under the new public management, requires the closest attention to the value qualities of human resources capacity of the state apparatus, as the moral culture is the determining condition for civil servants' professional solutions of the challenges they face.

Key words: *professional competence, value orientation, evaluation criteria, professional standards, motivation, moral responsibility, integrity of public servants.*

В настоящее время социально гуманитарные науки переживают смену парадигм в теории государственного управления. Классическая парадигма, сформировавшаяся во времена преобладания упрощенных, механистических представлений об устройстве общественной жизни и соответствующая система управления этой жизнью, становится историческим прошлым. На смену ей приходит новая постмодернистская парадигма, согласно которой развитие современного общества определяется сложными синергетическими трансформациями, нелинейностью социальных процессов и/или неоднозначностью их последствий, предвидение которых затруднено.

Следовательно, изучение любых проблем развития общества, включая экономические, политические, нормативно правовые и др., необходимо рассматривать в контексте современного социогуманитарного знания. Ещё одной важной характеристикой современного исторического этапа развития общества является то, что духовная культура повсеместно интегрировалась в экономическое пространство, а социальные преобразования и реформы осуществляются под непосредственным влиянием культурных и национальных ценностей, моральных норм и установок.

Нельзя не признать, все сферы и структурные уровни общества развиваются под мощным влиянием всего многообразия, созданных человечеством, аксиологических ценностей (культурных, национальных, моральных, эстетических, религиозных). Существенной особенностью этого процесса становится формирование базисного императива деятельности специалистов системы государственных служб – профессиональная компетентность, которая выступает в неразрывной связке с их ценностными

ориентациями, нравственной культурой общества в целом. Важно отметить следующее обстоятельство, карьера государственного служащего становится все более привлекательной для представителей молодого поколения. Поэтому создание системы профессионально подготовленных кадров государственных органов становится одной из важнейших и определяющих задач становления и укрепления государственных институтов и одновременно действенным инструментом эффективного администрирования на современном этапе.

Важным компонентом развития и функционирования государственных институтов, бесспорно, является формирование кадрового потенциала, изучению качественных индикаторов, а, главное, активизации и повышению эффективности деятельности которого посвящена статья. Но сложность проблемы состоит в том, что в системообразующей модели профессионализма специалиста акцент делается, прежде всего, на профессиональную подготовку, а ценностные ориентации, нравственная культура личности рассматриваются как вторичные, выступающие придатком профессиональных компетенций.

На наш взгляд, современное реформирование системы государственной службы требует в первую очередь обращения и самого пристального внимания к проблемам этики и морали государственных служащих на всех уровнях, так как от этого зависит доверие граждан к власти и их активное участие в решении современных общественных проблем. Поэтому для институтов государственной власти всех уровней нравственная культура становится не просто способом ее совершенствования, а определяющим условием выполнения этих задач.

Хотя рассматриваемой проблеме посвящено значительное количество научных работ, однако интерес к исследованию не ослабевает, что убедительно свидетельствует об особой значимости и актуальности ее решения на современном этапе модернизации государственных институтов. Учитывая главную особенность деятельности государственных служащих, выраженную в ее направленности на общественные интересы и ориентацию на публичные ценности, необходимо продолжить анализ этого аспекта проблемы.

Изучая научную литературу, можно констатировать, что в современных

исследованиях проблемы соотношения профессиональных компетенций и ценностных ориентаций специалиста сформировались два основных подхода: психологический и социологический.

В исследованиях по психологии, социальной психологии профессиональная компетентность рассматривается, по преимуществу, как совокупность профессиональных знаний, навыков, умений в сочетании с личностно-психологическими качествами, в частности, такими, как самостоятельность, креативность, энергичность, инициативность, ответственность, эффективность, нацеленность на результат и др[1].

В социологическом подходе компетентность связывается с особым типом организации знаний, навыков, публичных ценностей и личностных качеств, позволяющих человеку принимать ответственные решения в соответствующей области деятельности[2]. Очевидно, оба подхода близки по содержанию и тесно соприкасаются в анализе изучаемого феномена. В нашем анализе важно другое, результаты исследований и в первом и во втором подходах необходимо изучать, обобщать и анализировать в единстве, как взаимодополняющие друг друга.

Особый интерес современных исследователей вызывает изучение характера, содержания и особенностей взаимосвязи профессиональной компетенции и/или управленческого профессионализма и ценностных ориентаций специалистов различных сфер государственной службы. При этом исследователи справедливо указывают на первоочередную задачу в решении этой проблемы - целесообразность разработки и внедрения профессиональных стандартов, призванных повысить эффективность деятельности государственных специалистов и создать действенные способы их мотивации к этой деятельности.

Эта проблема весьма актуальна для республики Молдова, где также большое внимание уделяется разработке и внедрению критериев оценивания и совершенствования профессиональных компетенций государственных

[1] Бодров В.А. Профессиональная зрелость человека (психологический портрет) // Феномен и категория зрелости в психологии. М., 2007. С.132

[2] Омельченко Н.А. Этика и культура управления в системе государственной власти и госслужбы: учебное пособие. М.: ГУУ, 2013, С. 85

служащих. С этой целью разработаны основные критерии оценки деятельности государственных служащих высшего звена и исполнительного аппарата, среди них выделяются такие как, управленческие способности, профессиональная ориентированность, интеллектуальная активность, эффективность, как нацеленность на результат, креативность, коммуникабельность, личная инициатива и умение работать в команде. Эти качества, на наш взгляд, в должной мере характеризуют уровень развития профессиональной компетентности и служат ориентиром в определении профессионального стандарта государственных должностей.[1]

Такой подход мог бы в значительной степени способствовать выделению объективных характеристик профессиональных компетенций специалистов, с тем, чтобы стимулировать их заинтересованность в профессиональной деятельности, и одновременно, ориентировать в карьерном росте.[2]

Важный в целях нашего исследования вывод состоит в том, что для эффективного развития мотивации специалистов требуются современные инструменты, основой которых выступает органическое сочетание профессиональной подготовленности и ценностных ориентаций государственного служащего как личности.

Кратко определимся с основными понятиями: профессиональная компетенция и ценностные ориентации. Следует отметить, что оба научных понятия весьма многозначные, широкие по объёму и емкие по содержанию. Профессиональная компетенция – это, как отмечается в большинстве работ, сущностная характеристика специалиста, обладая которой, он способен показывать правильное, адекватное в той или иной ситуации поведение, и как следствие, демонстрировать высокие индикаторы своей деятельности в определенной сфере или области. Другими словами, под компетентностью

[1] Raport cu privire la functia publica si statutul functionarului public pentru anul 2015 // www.cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_privind_functia_publica.pdf c. 36-40

[2] Науменко Е.А., Науменко О.Н. Основы профессиональной компетенции специалистов в сфере государственного управления // Вестник ЮУрГУ, 2012, №6. С. 37; Кузнецов А.И., Литвин Д.В. Профессиональное обучение сотрудников внутренних дел по профессии «Полицейский»: от подготовки к образованию // Современные проблемы высшего профессионального образования. Общество и право, 2015, №1. С.332

понимаются показатели, характеризующие наличие глубоких профессиональных знаний и способность к их эффективной реализации в своей служебной деятельности. Важно также отметить, что профессиональная компетентность это качество специалиста, обусловленное развитием общества и культуры на определенном историческом этапе. Следовательно, оно не может быть статичным и поэтому постоянно изменяется, соответственно происходящим социальным переменам. В целях нашего исследования акцентируем внимание именно на особенность взаимосвязи и изменения содержания профессиональной компетентности и ценностных ориентаций в условиях социальных преобразований.

Обобщенное понимание ценностных ориентаций выражается в том, что это способность к целеполагающей деятельности по личностному совершенствованию, предполагающему осознание целей деятельности и желание реализовать свой потенциал. Как известно, в научной литературе существует множество различных определений понятия ценности, важно то, что формирование личностной ценностной структуры выступает важнейшим процессом социализации личности, посредством которого человек становится полноправным членом общества. Другими словами, ценностные ориентации являются базисной установкой личности для принятия решений и регуляции поведения, в том числе, и в профессиональной деятельности, т. к., по сути, ценностные ориентации образуют содержательную сторону духовной направленности личности и выражают внутреннюю основу ее отношений к социальной действительности и культуре.

К сожалению, приходится констатировать, что пока в сфере государственного управления не разработаны модельные схемы профессионализма и в этом плане еще предстоит большая работа. На наш взгляд, это связано, прежде всего, с тем, что, как было отмечено ранее, профессиональная компетентность специалиста не является статичным феноменом, это качество очень динамично и подвержено постоянному изменению. Следовательно, государственный служащий может быть

представлен как субъект социальной деятельности, осуществляющий профессиональные функции в рамках своего жизненного пространства, которое, в свою очередь, характеризуется сложным комплексом ценностей, ролей, статусов, правил и норм с целью служения обществу и государству.

Такая взаимосвязь и взаимообусловленность индивидуальной субъективности и личностной социализированности выражается и/или проявляется в системе установок, ценностных ориентаций, стереотипов поведения. В этом диалектическом единстве, на наш взгляд, именно ценностные ориентации оказываются определяющим элементом, так как специалисту приходится постоянно сталкиваться с проблемой нравственного выбора при выполнении служебных обязанностей.

Таким образом, ценностные ориентации представляют собой доминанту менталитета и поведения специалиста и одновременно систему личностных смыслов, содержание которых должно быть ориентировано на гуманистические цели профессиональной деятельности. Благодаря чему он становится способным осознавать свое место в создании правового, социально-ориентированного государства, а нормы морали и правовые законы для него не являются лишь декларациями, а выступают нормами, принятыми на уровне индивидуальной субъективности, то есть личностными убеждениями. Начало XXI века характеризуется сложнейшими качественными геополитическими, социально-экономическими и социокультурными трансформациями, а также возникновением глобальных по содержанию и масштабу проблем, не имеющих простых и очевидных решений. Как весьма точно, хотя и в образной форме, подметил И. Валлерстайн: «мы бродим по темному лесу и не вполне понимаем, в каком направлении следует идти. Думаю, что нам необходимо как можно скорее обсудить это вместе. Такое обсуждение, на мой взгляд, не относится к числу тех, где можно разделить и «развести по разным углам» вопросы знания, этики и политики».[1] Это понимание, на наш взгляд, в полной мере можно отнести и к проблеме подготовки кадров в системе государственного

[1] Валлерстайн И. Конец знакового мира. М., 2003 – 420 С.4

администрирования, а также создания эффективных критериев оценки их деятельности с целью разработки главных стимулов и мотиваций профессиональной деятельности государственных служащих.

Анализируя внешнюю социально-культурную составляющую деятельности государственного служащего, исходим из того, что общество представляет собой сложную, самоорганизующуюся систему разнообразных социальных отношений, в структуре которой можно выделить несколько основных сфер: экономическую, социальную, политическую и духовную.

В современной научной литературе наиболее активно изучается соотношение экономической, политической и социальной сфер, так как их взаимодействие характеризуется предельной динамичностью, взаимовлиянием и определяется уровнем и состоянием структур всех социальных механизмов.

Центральным элементом политической системы общества выступает государство, которое в отличие от других социальных образований и институтов, представляющих интересы отдельных групп людей, выражает интересы всех членов общества. При этом одной из важнейших внутренних функций государства является регулирование экономики, для чего используются такие социально-экономические механизмы как налоги, бюджет, инвестиции, кредит. В этой связи возникают две важные социальные проблемы: первая состоит в ответственности государства перед населением за состояние его жизненного уровня, вторая в допустимости пределов государственного сектора в экономике. На наш взгляд, именно вторая проблема связана с тенденцией роста и усиления бюрократического аппарата, возможностью роста коррупции и других злоупотреблений. За последние годы в сфере товарно-денежных отношений произошли серьезные и глубокие изменения. Это связано в большей степени с изменением роли политики в экономике. Поэтому, следует подчеркнуть, что характер государственного воздействия на социально-экономические процессы не однозначен и противоречив.

В настоящее время формируются новые механизмы взаимодействия в цепочке: государство – бизнес – общество, получившее название в научной

литературе нового государственного менеджмента (NPM) и рассматривающее государственное управление, как динамичную систему, склонную к изменениям, децентрализованную и ориентированную на запросы и удовлетворение общественных потребностей. Поэтому возрастание роли человеческого фактора во всех сферах развития общества становится в условиях NPM сущностной необходимостью и данностью. В целях исследования важно отметить, что ценностные ориентации, нравственная культура и их влияние на профессиональную компетентность выступают определяющим фактором, а не дополнением в активизации профессиональной деятельности специалиста.

На наш взгляд, в современных условиях функционирования общества и формирования нового государственного менеджмента (NPM) развитие нравственной культуры государственных служащих является основой успешной и результативной модернизации государственных структур. Поскольку мораль только тогда становится реальным регулятором поведения человека и специалиста и определяет направленность всех его поступков и решений, когда нравственные нормы и установки воспринимаются им и становятся его собственными личностными ценностями. А такие нравственные качества, как надежность, ответственность, толерантность (терпимость) выступают, на наш взгляд, стержневой основой социально - аксиологического потенциала государственного служащего, определяющим условием его профессиональной компетентности. Возникает вопрос, в какой степени в современном рыночном обществе социально-культурные духовные ценности должны учитываться для достижения эффективного цивилизационного развития. Как справедливо отмечает С. Делавинья, экономическая деятельность индивидов, в особенности, в области принятия решений, неразрывно связана с психологическими установками и особенностями поведения индивидов. Зачастую, в поведении реальных индивидов нарушается предпосылка о рациональных ожиданиях, например, переоценивание собственных способностей или неоправданные ожидания из-за не реалистичности суждений о будущем из текущего

состояния.[1]

Вследствие чего, нравственная ответственность и толерантность, как ценностные качества специалиста становятся наиболее значимыми характеристиками государственных служащих, так как основываются на признании определяющей роли ценностных ориентаций личности. Нелишне повторить, что благодаря наличию этих ценностных качеств у специалиста формируется доверие граждан к целям государственной службы, в целом к деятельности государства. Следует особо подчеркнуть, именно на базе безусловного признания в качестве высшей ценности – человеческой жизни и благополучия других людей, такие ценностные характеристики, как ответственность и толерантность, выступают главными индикаторами нравственного развития, не только личности конкретного специалиста, но общества и государства в целом. Таким образом, моральные нормы - стержень ценностных ориентаций специалиста и ее развитию необходимо уделять самое пристальное внимание и поощрять таких служащих.

Но нельзя не отметить тот факт, что на современном этапе нравственная культура в большинстве государственных организаций не в полной мере соответствует указанным критериям. Это с неизбежностью порождает многочисленные проблемы, конфликтные и драматические ситуации. Самое отрицательное последствие этих процессов, что при этом возникают предпосылки для развития коррупционных нарушений, которые, в свою очередь, оказывают деструктивное воздействие и на сферу бизнеса и деловую активность, и на правовую среду, и на моральные устои общества в целом. А это ведет к нравственному разложению общества и к бездуховности, т.к. наряду с коррупцией, формируются условия морального перерождения государственных служащих, что приводит к деградации их профессиональной компетентности. Подчеркнем, борьба с коррупцией сложная, трудная, но выполнимая задача. Для ее эффективности необходимо, прежде всего,

[1] Делавинья С. Психология и экономика: результаты эмпирических исследований // Вопросы экономики, 2011, №4, С. 50

развивать, нравственную культуру общества в целом, заниматься не на словах, а деле нравственным воспитанием всех социальных слоев общества. В отношении государственных служащих, независимо от ранга и занимаемой должности, нарушивших этический кодекс государственного служащего, необходим дифференцированный, но принципиальный подход, основанный на нормах действующего законодательства.

В заключение отметим, современная социальная практика наглядно демонстрирует, что социально-политические и экономические теории, моделирующие те или иные социальные процессы, формируются в контексте общественно-гуманитарного знания. Ограничение рамками только политики и/или «чистой экономики» приводили и приводят как к изоляционизму и как следствие, отрыву от действительности, так и к утрате ими эвристического потенциала, что неизбежно сказывается на их эффективности. В этой связи возрастает степень корреляции и взаимосвязь различных экономических исследований с идеями и концепциями современного социогуманитарного знания.

Дальнейшее функционирование национальных и глобально-мировых экономических систем в условиях нового государственного менеджмента (NPM) требует более многостороннего включения в экономическую деятельность социокультурных институтов и механизмов. На наш взгляд, для сегодняшних социальных и экономических систем взаимосвязь по общекультурному основанию есть не только сущностная, но и функциональная характеристика. Используя терминологию М. Вебера, можно констатировать, что наметился переход от «формальной рациональности» к «сущностной рациональности», которая характеризуется тем, в какой степени обеспечение жизненными благами достигается учетом духовно-ценностных ориентаций людей. Коротко говоря, «дух» и «суть» социально - экономической деятельности и ее инструментов становятся неразрывно связанными с моралью и гуманистическими идеалами, в том числе с идеалами социальной справедливости и равенства. Как справедливо отмечает П. Козловски,

хозяйственная деятельность не является самодостаточной и автономной и потому «трансцендирует в этику»[1]. (8, с. 15)

Исходя из этой парадигмы, можно сделать вывод, новое качество современной эпохи связано с переходом к неравновесному состоянию, обусловленному возросшей ролью социогуманитарных факторов: духовности, морали, информации, знания, творчества в хозяйственной деятельности. При этом ценностные установки всё более адекватно выражают ее мейнстрим, требуя переосмысления понятий экономическая эффективность, качество жизни, социальное благо. В то же время, говоря об интеграции экономики, политики и духовной жизни общества, нельзя не учитывать факт очевидной коммерциализации и самой культурной сферы, то есть встраивания культурной матрицы в рыночные отношения, что приводит к резкому снижению интеллектуальных и культурных запросов масс.

Анализ научной литературы показывает, что социология, политология, психология и теория экономики начали совместно конструировать модели поведения, которые учитывают и экономический интерес, и расширяют мотивационное пространство субъекта той или иной деятельности. Этика, политология, психология, социология, философская антропология, философия экономики иногда в качестве составной части, иногда на правах методологии или способа интерпретации определяют предмет, содержание, направление и способы развития теории государственного управления.

Список источников:

1. Бодров В.А. Профессиональная зрелость человека (психологический портрет) // Феномен и категория зрелости в психологии. М., 2007. С.132
2. Омельченко Н.А. Этика и культура управления в системе государственной власти и госслужбы: учебное пособие. М.: ГУУ, 2013, С. 85
3. Raport cu privire la functia publica si statutul functionarului public pentru anul 2015 // www.cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_privind_functia_publica.pdf c. 36-40
4. Науменко Е.А., Науменко О.Н. Основы профессиональной компетенции специалистов в сфере государственного управления // Вестник ЮУрГУ, 2012, №6. С. 37; Кузнецов А.И., Литвин Д.В. Профессиональное обучение сотрудников внутренних дел по профессии «Полицейский»: от подготовки к образованию // Современные проблемы высшего

[1] Козловски П. Принципы этической экономии. СПб, 1999, С. 15

профессионального образования. Общество и право, 2015, №1. С.332
5. Валлерстайн И. Конец знакового мира. М., 2003 – 420 С.4
6. Делавинья С. Психология и экономика: результаты эмпирических исследований // Вопросы экономики, 2011, №4, С. 50
7. Козловски П. Принципы этической экономии. СПб, 1999, С. 15

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Кунакбаев Р.Х.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE MODEL OF COMPETENCES OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM: FEATURES AND TRENDS OF DEVELOPMENT

Kunakbaev R. H.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье говорится о модели компетенций государственных и муниципальных служащих. Рассматриваются особенности и направления развития модели компетенций государственных служащих в России.*

Ключевые слова: *Модель компетенций, компетентность, организаторские способности, местные власти, доминирование руководителя, клановость, землячество.*

Abstract. *The article describes the model of competences of state and municipal employees. The author describes the features and directions of development model competences of civil employees in Russia.*

Key words: *competence model, \, organizational skills, local authorities, the dominance of the leader, clan, fraternity.*

Модель компетенций государственных и муниципальных служащих не остается постоянной величиной, на каждом этапе общественного и государственного развития она, как представляется, имеет свои измерения в зависимости от решаемых обществом приоритетных управленческих задач. Вместе с усложнением решаемых социальных проблем, расширением масштабов регулируемых государством общественных процессов, сохранением их неопределенности можно накладывать все более жесткие требования к профессиональным, личностным и деловым качествам государственных и муниципальных служащих, что находит свое выражение во все более расширяющейся модели их компетенций.

Считается общепринятой точка зрения, что профессионализм

управленцев опирается как минимум на следующие качества: 1) компетентность (базируется на знаниях и опыте работы); 2) организаторские способности; 3) постоянное занятие только своей деятельностью; 4) четкость и дисциплинированность в работе, исполнение директив руководства. В качестве приоритетных можно указать также и на иные качества: 1) умение анализировать; 2) политическая эрудиция; 3) практический опыт; 4) творческий подход; 5) ответственность; 6) коммуникабельность; 7) честность и порядочность; 8) устойчивость к стрессам и др.[1]

Вместе с тем в системе государственного и муниципального управления в последние годы происходят масштабные изменения, связанные с усложнением общественной жизни, глобализацией социальных процессов, становлением стратегического управления и др. В Российской Федерации на основе принятия Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 № 172-ФЗ, иных нормативных правовых актов были заложены основы системы стратегического управления. В субъектах Российской Федерации были приняты соответствующие нормативные правовые акты, являющиеся основой выстраивания системы стратегического управления на региональном уровне. В Республике Башкортостан принят Закон Республики Башкортостан от 27.02.2015 № 194-з «О стратегическом планировании в Республике Башкортостан», Постановление Правительства Республики Башкортостан от 3.07.2015 № 255 «Об утверждение порядка разработки прогноза социально-экономического развития Республики Башкортостан на долгосрочный период», иные нормативные правовые акты, которые стали основой подготовки, принятия и реализации стратегических управленческих решений.

В указанном Федеральном законе установлены полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти регионов, органов местного самоуправления, порядок их взаимодействия с общественными, научными и иными организациями в сфере стратегического

[1] Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – С. 464, 465.

планирования, правовые основы стратегического планирования в России, координации стратегического государственного управления и стратегического муниципального управления.

Стратегическое управление осуществляется на основе принятия и реализации стратегических управленческих решений, что приводит к проявлению стратегического государственного управления, стратегического муниципального управления и стратегического управления, осуществляемого на уровне предприятий, организаций и корпораций различной формы собственности. Деятельность государственных и муниципальных служащих имеет непосредственное отношение к стратегическому управлению на уровне государственного и муниципального управления, а корпоративному стратегическому управлению она оказывает опосредованное влияние.

Система стратегического управления, формирующаяся в Российской Федерации, имеет следующие характеристики: 1) постепенное формирование нормативных правовых основ стратегического государственного и муниципального управления; 2) доминирование в осуществлении стратегического управления государственной власти федерального уровня; 3) проявление ведущей роли в функционировании системы стратегического управления органов исполнительной власти федерального уровня; 4) недостаточный уровень общественного контроля над деятельностью органов публичной власти и слабость обратной связи в системе стратегического управления (нерешенность проблем развития многопартийной системы, обеспечивающей постановку целей и приоритетов общественного и государственного развития); 5) сохранение проблем развития местного самоуправления в условиях дефицита его финансовых, материальных, кадровых, организационных ресурсов, что отражается в рутинной деятельности в решении сиюминутных неотложных задач местного самоуправления в ущерб разработке стратегических планов развития муниципалитета, направленных на долгосрочную перспективу; 6) действие фактора коррупциогенности служебных отношений в государственной и муниципальной службе, что препятствует

подготовке, принятию и реализации эффективных управленческих решений, в том числе и стратегических; 7) отбор и привлечение в государственную и муниципальную службу ведется по признаку профессионализма по узкой специальности, остается узкой прослойка государственных и муниципальных служащих, способных обеспечить эффективное стратегическое управление; 8) в условиях преимущественной сырьевой направленности российской экономики в обществе остаются невостребованными услуги профессионалов, владеющих технологиями анализа, прогнозирования, подготовки, принятия и реализации стратегий, что является одним из факторов торможения развития соответствующей культуры стратегического управления.

В сложившихся условиях в процессах подготовки, принятия и реализации управленческих решений наблюдается доминирование руководителя государственного органа, сохраняются возможности поддержания «патрон-клиентельных» служебных отношений, клановости, землячества и др.

При этом формирование стратегического управления неразрывно связано с развитием местного самоуправления. Сегодня преобладающей является модель организации муниципальной власти, характеризующейся избранием главы муниципального образования представительным органом муниципалитета из своего состава, назначением главы администрации представительным органом по предложению конкурсной комиссии. Глава администрации является менеджером и фактическим назначенцем главы региона, при этом слабым остается общественный контроль над администрацией со стороны местного сообщества, тем самым не гарантируется высокое качество муниципального управления, непременная реализация всего потенциала местного самоуправления[1].

При сохранении указанных условий осуществления местного самоуправления и функционирования системы государственного управления стратегическое управление может осуществляться только при наличии

[1] Муниципальная власть в современном мире: поиск ответов на вызовы времени: материалы Междунар. науч.-практ. конференции: в 2 т. / редкол.: С.Н. Лаврентьев. – Уфа: БАГСУ, 2013. – Т. 1. – С. 178.

политической воли политического лидера, наличии постоянных импульсов, направленных по управленческой вертикали «сверху-вниз».

Управленец, по свидетельству известного специалиста по менеджменту Роберта Катца, должен обладать следующими качествами: 1) профессиональными знаниями и навыками (специальные знания, аналитические способности в сфере управления, мастерство в использовании управленческих инструментов); 2) человеческие качества (умение эффективно работать в команде, организовывать в качестве руководителя согласованную работу в группе); 3) стратегическое мышление (способность видеть организацию как целое, понимание взаимозависимости различных организационных функций, видение влияния организационных изменений на организацию, видение воздействия решения частных задач на решение отраслевых, местных и региональных управленческих задач, взаимодействия полученных результатов с политическими, социальными и экономическими факторами внешней среды на уровне государства и общества)[1].

В системе стратегического государственного управления управленец должен иметь способности аналитика, специалиста и лидера, владеть навыками управления, координирования, убеждения, работы в команде, консалтинга, сбора необходимой информации, толерантности. Государственные и муниципальные служащие должны понимать, что цели субъектов стратегического государственного и муниципального управления являются производными от состояния управленческой ситуации, внешней среды в целом, общественных ожиданий и интересов, которые определяют цели и содержание стратегических и административных управленческих решений.

Это обусловливает необходимость формирования у управленцев следующих системных качеств: 1) понимание сложности внешней среды органа власти и умение вести диалог, переговоры и согласовывать позиции различных сторон, участвующих в управлении; 2) владение методами и средствами реформирования органов государственного и муниципального управления,

[1] Цит. по: Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 341.

регулирования инновационных процессов, преодоления организационной и социальной инертности бюрократических структур; 3) понимание социального назначения и смысла административных функций, являющихся основой обеспечения в управлении общественных интересов в противовес интересов бюрократических структур; 4) отстаивание защиты и развития демократических процессов участия населения в принятии и реализации управленческих решений; 5) открытость и честность в выполнении служебных обязанностей[1].

В системе стратегического управления не все управленцы могут обладать достаточно обширными знаниями, информацией, характеризующей всю состояние, тенденции и направления развития вешней и внутренней среды управленческой системы, соответствующими лидерскими качествами и навыками. Представляется необходимым сформировать слой управленцев-аналитиков, обладающих достаточной компетенцией, являющейся основой подготовки проектов стратегических управленческих решений, реализации поставленных в них стратегических целей с учетом общественных интересов, органов управления, министерств и ведомств. Руководители последних, являясь политическими назначенцами, могут в полной мере не обладать необходимым знаниями и навыками осуществления стратегического государственного и муниципального управления. В этом случае они должны использовать соответствующие профессиональные знания, умения и навыки управленцев-аналитиков, способных адаптировать мнения узких специалистов-экспертов в проекты стратегических управленческих решений, являющихся основой осуществления стратегического управления.

Подготовка такого управленца-аналитика, способного обеспечить эффективное стратегическое государственное и муниципальное управление, является одной из сложных управленческих задач, решение которой связано с целенаправленной реализацией соответствующих учебных программ обучения такого рода специалистов, накопления ими соответствующего управленческого опыта и стажа с целью развития управленческих навыков и лидерских качеств.

[1]Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 342.

В результате они должны иметь серьёзные знания в области теории управления, права, политической науки, социологии, психологии, информатики, владеть навыками аналитической работы, взаимодействия со средствами массовой информации, осуществления общественных коммуникаций.[1]

Г.Л. Купряшин, А.В. Сурин и А.Г. Барабашев считают, что управленец-аналитик, успешно осуществляющий свою деятельность в условиях ведения стратегического управления, должен обладать следующим рядом качеств: 1) владеть умениями и способностями в короткий срок освоить управленческие проблемы на среднем уровне властной иерархии, повышать уровень профессионализма, деловых и личностных качеств, знаниями в сфере общего управления, применения законов, формирования и реализации бюджета, кадровой политики, устанавливать связи на основе владения иностранными языками; 2) иметь на достаточно высоком уровне общегуманитарную подготовку, включающую основы знаний по истории, социологи, философии, этики и др. наукам, знания по культуре, этническим особенностям и нравственным нормам региона, где осуществляется стратегическое управление, владеть навыками готовить и принимать управленческие решения; 3) уметь ставить общественнозначимые цели и обеспечить их достижение на основе рационального использования имеющихся в наличии ресурсов, укреплять социальные связи, достигать консенсуса как важнейшего способа разрешения конфликтов, выслушивать и высказывать независимые мысли и критику; 4) владеть навыками лидерства, такими качествами, как рассудительность, здравый смысл, способность устанавливать коммуникации, напористость, умение четко излагать свои мысли, оказывать воздействие на мотивацию других государственных и муниципальных служащих и др. качества; 5) владеть знаниями в сфере государственного управления, понимать особенности реализации публичной власти, процессов подготовки и принятия управленческих решений, предвидеть политические, социальные и

[1] См., например: Газизова Л.И., Дорожкин Ю.Н., Фролова И.В. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации // Власть. 2014. № 8. С. 131-138.

экономические последствия реализации управленческих решений[1].

В модели компетенций государственных и муниципальных служащих вместе со становлением системы стратегического управления можно увидеть закрепление таких требований, как знания и умения анализировать управленческую ситуацию, готовить, принимать и обеспечивать исполнение стратегических управленческих решений на основе использования имеющихся ресурсов, понимание сущности социальных процессов, природы объекта и возможностей субъекта управления, а также понимание производности управленческих целей от общественных интересов и потребностей, динамичности и неопределенности развития управленческой ситуации. Указанные особенности развития модели компетенций государственных и муниципальных служащих актуализируют проблемы повышения эффективности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров государственной и муниципальной службы, а также проблемы развития государственной и муниципальной службы, управления карьерой государственных и муниципальных служащих, разработки и проведения государственной кадровой политики и др.

Список источников:

1. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – С. 464, 465.
2. Муниципальная власть в современном мире: поиск ответов на вызовы времени: материалы Междунар. науч.-практ. конференции: в 2 т. / редкол.: С.Н. Лаврентьев. – Уфа: БАГСУ, 2013. – Т. 1. – С. 178.
3. Цит. по: Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 341.
4. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 342.
5. Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 344,345.

[1] Государственная служба (комплексный подход): учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – С. 344,345.

ВЛАДЕНИЕ ИКТ -КОМПЕТЕНЦИЯМИ КАК НЕОБХОДИМОЕ ТРЕБОВАНИЕ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Местникова В.Р.
«Северо – Восточный Федеральный университет им. М.К.Аммосова»
Россия, г. Якутск

POSSESSION OF ICT COMPETENCIES AS A NECESSARY REQUIREMENT FOR THE POSTS OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE

Melnikova V. R.
North-Eastern Federal University in Yakutsk
Yakutsk, Russia

Аннотация*. В статье говорится о профессиональных требования к государственным и муниципальным служащим, в том числе об ИКТ компетенциях. Делается вывод о том, что повышения квалификации в сфере государственного и муниципального управления должны быть в первую очередь направлены на развитие практических информационно-коммуникационных навыков.*

Ключевые слова: *Профессиональный стандарт, системы квалификационных требований, ИКТ компетенции.*

Abstract*. The article refers to the professional requirements for state and municipal employees, including ICT competencies. It is concluded that professional development in the sphere of state and municipal control should be primarily aimed at developing practical ICT skills.*

Key words: *Professional standard, systems, eligibility requirements, ICT competence.*

Сейчас в нашей стране везде внедряются профессиональные стандарты. С 1 июля 2016 года вступили в силу одни из самых значимых поправок в трудовое законодательство. На сегодняшний момент принято более чем 800 новых нормативных документов - профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт – это требования к квалификации работника в целях осуществления его профессиональной деятельности по статье 195.1 ТК РФ.

В соответствии с ФЗ от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», вступающим в силу с 1 июля 2016 г., применение профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 года станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если такие требования установлены ТК РФ, другими ФЗ или иными

нормативно-правовыми актами РФ.[1]

Существует широкий круг профессий, где профессиональные стандарты обязательны. Считаю, что профессиональные стандарты необходимы для производственных работников, работников, чья деятельность влияет на безопасность людей, а также самих работников. Также соблюдать профессиональные стандарты обязаны и государственные и муниципальные учреждения.

В целях реализации положений подпункта «р» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и во исполнение пункта 1 раздела I протокола заседания рабочей группы по вопросам развития и повышения эффективности государственной службы, оптимизации численности ее кадрового состава при Правительственной комиссии по проведению административной реформы от 26 марта 2014 г. №8 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с федеральными государственными органами подготовлен Справочник квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим включающий базовые и функциональные квалификационные требования.

Внедрение системы квалификационных требований направлено на формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе за счет назначения на должности гражданской службы кандидатов, обладающих необходимым образованием, стажем, профессиональными знаниями и навыками, профессиональными и личностными качествами и соответствующими им навыками, что в перспективе призвано повысить качество государственного управления в целом.

Структура квалификационных требований:

[1] Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Профессиональные стандарты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru/

- Базовые - должны знать и применять все госслужащие всех рангов;
- Функциональные - различаются по сферам деятельности;
- Специальные - психолого-личностные компетенции, разработанные для руководящего состава.

Базовые квалификационные требования определяют общий уровень квалификации для замещения должностей государственной гражданской службы.

Требования к знаниям и навыкам в рамках базовых квалификационных требований включают требования:

- знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка);
- правовым знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции;
- знаниям основ делопроизводства и документооборота;
- знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий.[1]

Функциональные квалификационные требования включают требования к специальности (направлению подготовки) профессионального образования и при необходимости специализации профессионального образования, стажу (опыту работы) по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Третий уровень компетенций направлен на руководящий состав должностей государственной гражданской службы и предъявляет определенные требования к личностным, психолого-управленческим характеристикам должностей высшего ранга.

Одновременно со справочником квалификационных компетенций разработан и утвержден Методический инструментарий по установлению

[1] Гарант.ру - информационно – правовой портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://www.garant.ru/news/621826/

квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим, как организация плавного перехода к профессиональным стандартам в сфере государственного и муниципального управления Российской Федерации.[1]

Республика Саха (Якутия) – один из регионов РФ, в котором большое внимание уделяется системе развития как служащих региональных органов исполнительной власти, так и органов местного самоуправления, которые являются кузницей кадров системы государственной гражданской службы в регионе.

В республике осуществляют свою деятельность 409 органов Местного самоуправления и 36 Администраций муниципальных районов.[2]

Из опыта прохождения производственной практики мною сформулированы некоторые основные кадровые проблемы в органах местного самоуправления. Так, в некотором органе местного самоуправления состав коллектива администрации состоит из 19 работников. Каждый сотрудник отвечает за выполнение своих должностных обязанностей, в круг которых входит обязательное выполнение отчетности с применением информационно - коммуникационных технологий.

К сожалению, существует проблема, касающаяся большинства работников органов местного самоуправления. Это, прежде всего недостаточный уровень владения ИКТ – компетенциями, являющимися базовыми требованиями к должностям государственной гражданской службы.

Рассмотрим наиболее яркий пример применения информационно-коммуникационных навыков работы. Так, в республике ведется постоянный мониторинг открытости органов местного самоуправление, одним из важнейших критериев которого является ведение сайта органа местного

[1] Гарант.ру - информационно – правовой портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://www.garant.ru/news/621826/

[2] Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.sakha.gov.ru/

самоуправления в сети Интернет.

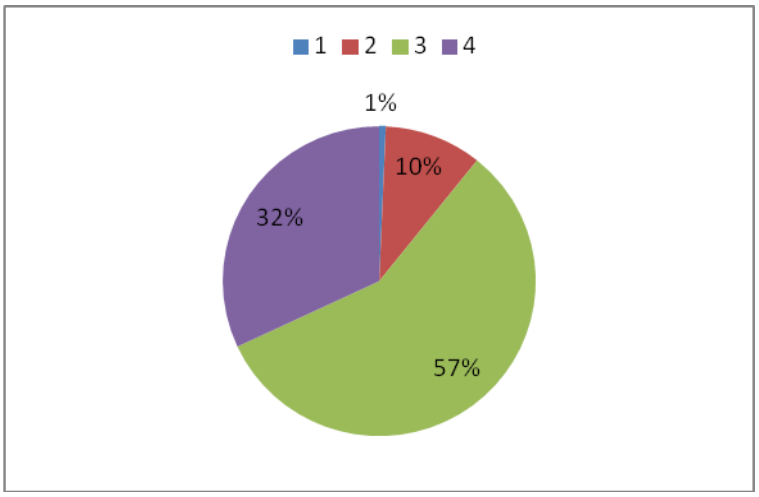


Рис.1. Распределение оценочных баллов по открытости деятельности ОМСУ в сети Интернет за 2015 год

На рисунке 1. Изображены показатели уровня обеспечения доступности к информации о деятельности органов местного самоуправления Республики Саха (Якутия) размещенной на сайтах в составе Официального информационного портала Республики Саха (Якутия) говорят о том, что из 445 органов местного самоуправления имеют высший балл всего 3 администрации из трех районов.

Так как администрирование сайта организации в сети Интернет требует определенных навыков владения навыками работы с информационными технологиями, то логично предположить, что скорее всего, низкие баллы за открытость обусловлены недостаточным уровнем владения ИКТ.

На мой взгляд, среди основных причин, по которым работа и эффективность деятельности сотрудников органов местного самоуправления снижается, можно назвать:

1. Средний возраст работника администрации.
2. Нехватка кадров технических специальностей.

Так, в нашем рассмотренном примере Администрации ОМСУ, можно сказать, что рейтинг и деятельность данной администрации стабильны. Коллектив администрации сравнительно молодой (рис.2), но нехватка молодых специалистов видна сразу.

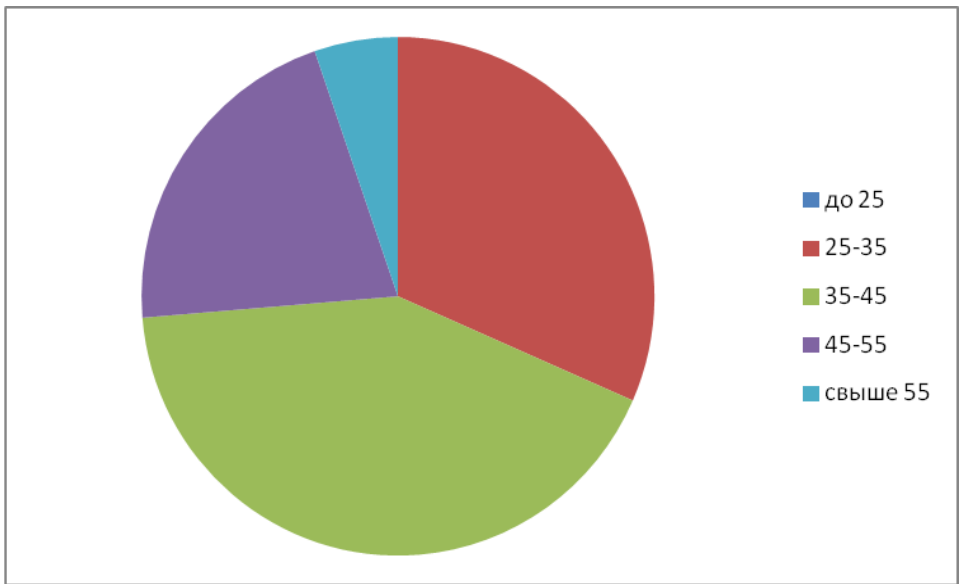


Рис. 2. Распределение сотрудников некоторой Администрации ОМСУ по возрасту

Сотрудники имеют профессиональные навыки в соответствии со своими полномочиями и должностными инструкциями. Однако, нехватка ИТ – работников вопрос не решенный. Так, несмотря на высокий уровень образования среди работников (100% специалистов имеют высшее образование), большая часть сотрудников Администрации не владеют ИКТ-компетенциями в соответствии с базовыми квалификационными требованиями к должностям государственной гражданской службы в области общих знаний информационных технологий и применения персонального компьютера, таких, как вопросы безопасности и защиты данных. Скорее всего, эта проблема возникла из-за недостаточного количества часов подготовки по информатике уже во время обучения в высшей школе.

Еще одна причина - нехватка кадров технических специальностей. Каждый сотрудник организации обязан знать элементарные навыки пользователя ПК в работе с текстовым и табличным редакторами, базовыми навыками работы с электронной почтой в сети Интернет. К сожалению, практика показывает, что каждый третий не знает и не стремится обучаться работе с информационными технологиями.

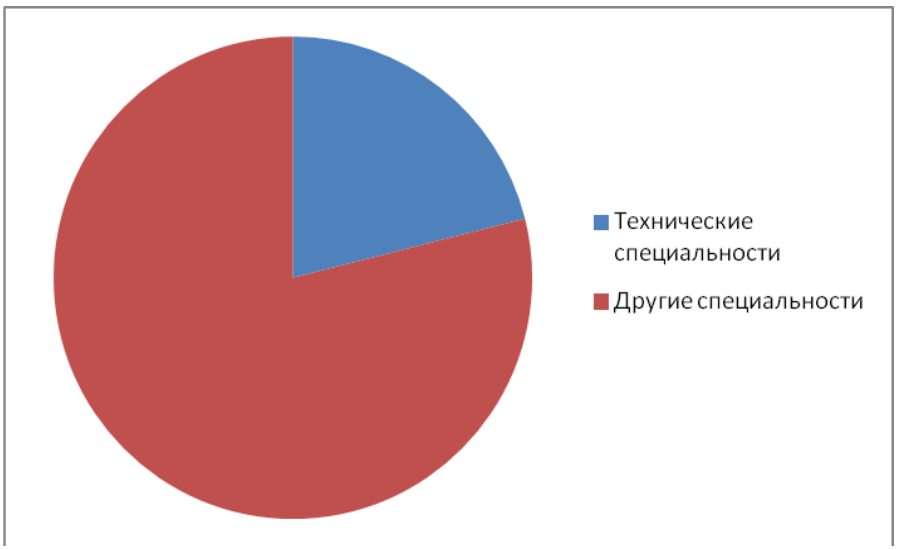


Рис 3. Распределение сотрудников некоторой Администрации ОМСУ по направлениям подготовки высшего образования

Аналогичная картина, скорее всего, наблюдается в большинстве администраций органов местного самоуправления.

Таким образом, можно сказать, что в условиях современного информационного общества, когда компьютер является просто необходимостью, каждый сотрудник в сфере государственного и муниципального управления должен соответствовать базовым квалификационным требованиям в области информационно-коммуникационных технологий.

Таким образом, на мой взгляд, вопросы повышения квалификации в сфере государственного и муниципального управления должны быть в первую очередь направлены на развитие практических информационно-коммуникационных навыков. Уровня высшей школы явно недостаточно. Базовые квалификационные требования к должностям ГГС определены на уровне начальной профессиональной квалификации «Оператор ЭВМ», куда входит не только уверенное пользование основными офисными программами, но и навыки установки программных приложений, драйверов внешних устройств, антивирусных программ и т.п. Кроме того, практически все специалисты органов местного самоуправления должны владеть навыками администрирования сайтов в сети Интернет, знать и выполнять основные правила информационной безопасности и защиты персональных данных.

Список источников:

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Профессиональные стандарты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru/
2. Гарант.ру - информационно – правовой портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://www.garant.ru/news/621826/
3. Гарант.ру - информационно – правовой портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://www.garant.ru/news/621826/
4. Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.sakha.gov.ru/

ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ГРАЖДАНСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ

Лаврентьев С.Н.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

CIVIL AND POLITICAL COMPETENCE OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES: PECULIARITIES OF FORMATION AND IMPLEMENTATION

Lavrentev S. N.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье говорится о необходимости формирования политических и гражданских компетенций у гражданских и муниципальных служащих.*

Ключевые слова: *государственные и муниципальные служащие, компетенции, политические и гражданские компетенции, содержание компетенций, факторы формирования.*

Abstract. *The article is about the necessity of civil and political competence formation of civil servants and municipal employees.*

Key words: *state and municipal employees, competence, political and civil competencies, content competencies, factors of formation.*

Вопросы становления и развития эффективного государства в России начинают приобретать стратегический характер. От того, как скоро наше государство станет восприниматься населением как эффективный механизм защищающего безопасность, как отдельного гражданина, так и общества в целом создающим благоприятные условия для самореализации личности, перераспределяющие ресурсы в точке интеллектуального роста и развития талантов, зависит рост экономики, рост конкурентоспособности российских

товаров и услуг, рост интеллектуальной и инновационной мощи российского государства. Эффективное управление приобретает в наше время значение решающего стратегического ресурса. Российская управленческая практика несет в себе еще много так называемых родимых пятен командно-административной системы, несмотря на переход стран в форме капиталистического развития. В управленческий аппарат всех уровней управления пришло новое поколение управленцев, знакомых с мировой управленческой наукой и практикой.

Однако постоянно и довольно быстро меняющийся мир требует овладения государственными и муниципальными служащими новыми компетенциями. Углубление демократических процессов в России требует новых форм компетенции, которые в европейском управленческом контексте получили название гражданских или политических компетенций. Одним из важных факторов, настоятельно требующих наличия у современных государственных и муниципальных служащих этих новых компетенций – является растущий уровень образования населения, чем он выше, тем больше интерес проявляют граждане к политике, тем выше уровень политического участия, у граждан формируется уверенность в возможности влиять на принятие решений на всех уровнях государственного, регионального и муниципального управления.

Что мы вкладываем в понятие «компетенция». Компетенция – это сложная комбинация знаний, навыков, ценностей, мотивации и отношений, которое способствует эффективной самореализации человека, как в конкретной сфере жизнедеятельности (например, профессиональной деятельности) так и во внешней среде общества, да и в мире целом. В настоящее время в России политические или гражданские компетенции стали остро востребованы. Гражданская (политическая) компетенция это комплекс, сформированный в результате процессов светского образования, социализации, самоидентификации и гражданского участия в общественно-политической жизни социума. Эти универсальные компетенции направлены на решение

актуальных политических, социально-экономических, экологических и других проблем. Политические компетенции это владение эффективными стратегиями и методами управления различными изменениями, принципиально важно владение способами предупреждения

Особенность политической компетенции состоит в сочетание, таких знаний, навыков и ценностей, которые позволяет государственным и муниципальным служащим успешно взаимодействовать с гражданским обществом в условиях, как развитой демократии, так и в обществах транзитах. Политическая компетенция включает в себя знания об основных событиях и закономерностях отечественной, региональной и мировой истории и политики, понимание целей, стратегии и тактики общественных и политических движений. В Европейском Союзе разработали структуру и содержание гражданских компетенций, которые систематизировала политолог Трофимова И.Н.[1]

Структура и содержание гражданской компетенции

Структура	Содержание
Знания	Права и обязанности человека, история и текущая политика, культурная наследие во всем многообразие, политические институты, влияние на политику и общество, научно-исследовательский потенциал, критическая рефлексия.
Навыки	Разрешение конфликтов, межкультурные компетенции, аргументация в принятие решения, креативность, дисскусионные навыки, умение активно слушать, решение проблем в условиях неопределенности, оценки рисков, сотрудничество.
Отношения	Политическое доверие, политический интерес, политическая эффективность, независимость, устойчивость, уважение к другим культурам, открытость к переменам, расхождение во мнениях, социальное участие, политическое участие.
Ценности	Права человека, демократия, гендерное равенство, устойчивость, мир и не насилие, социальная справедливость и равенство, гражданское участие
Идентичности	Личная идентичность, идентичность местного сообщества, национальная идентичность, глобальная идентичность

[1] URL: http://www.civilbook.ru/tile/Trofimofa_2015.pdf

Стержневыми особенностями являются способность брать на себя ответственность, а именно:

- участвовать в совместном принятии решений;

- регулировать конфликты не насильственным путем;

- участвовать в функционировании и развитии демократических институтов.

Осуществляя деятельность в многонациональном, многоконфессиональном, обществе государственные и муниципальные служащие уметь противостоять возникновению расизму и национализму, ксенофобии и религиозной терпимости; должны понимать различия между нациями и религиями иметь внутреннюю мотивацию на уважительное отношение к другим национальностям и культурам. Должны владеть государственными, региональными и иностранными языками.

Как мы видим политические и гражданские компетенции – это во многом результат взаимодействии государства и общества, своеобразный общий знаменатель при анализе и оценки общественно-политического и социального положения региона в стране. Политические компетенции формируется под влиянием 3 факторов: особенности личности, образование и практического опыта. Соотношение этих факторов может быть различным, но главную роль играет образование, особенно профессиональное.[1]

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРЕПОДАВАНИИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ларцева С.А., Кривошеев А.Н.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE REALIZATION OF THE COMPETENCE APPROACH TO THE TEACHING OF PHYSICAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATION

Lartseva S.A, Krivosheev A.N.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

[1] Подробнее см. Лаврентьев С.Н. Миссия высшей школы в обеспечении устойчивого развития Росси современными кадрами… Экономика и управление. – Уфа, 2014. - № 6. – С. 12-18.

Аннотация: *в статье рассмотрены основные изменения, происходящие в системе высшего образования Российской Федерации, и обоснована необходимость изменения подходов к преподаванию дисциплин по физической культуре в организациях высшего образования.*

Ключевые слова: *уровни высшего образования, федеральные государственные образовательные стандарты, федеральные государственные требования, образовательные программы высшего образования, компетенции, физическая культура и спорт.*

Abstract. *the article describes the main changes in the higher education system of the Russian Federation, and the necessity of changing approaches to the teaching of physical culture in higher education organizations.*

Key words: *higher education, Federal state educational standards, Federal state requirements, educational programs in higher education, competence, physical culture and sport.*

Более пятнадцати лет в Российской Федерации идет активный процесс реформирования системы высшего образования. Направления реформирования весьма широки, это: переход на многоуровневую систему высшего образования (бакалавриат, магистратура, специалитет); введение Федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения (далее – ФГОС ВПО 3 и ФГОС ВО 3+); внедрение компетентностного подхода в реализации основных профессиональных образовательных программ; укрупнение образовательных организаций высшего образования, создание опорных университетов; внедрение в образовательный процесс электронного и дистанционного обучения, сетевых форм взаимодействия образовательных организаций и др.

В данной статье рассмотрены первые три из обозначенных направлений.

Статья 10 п. 5. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – «Закон об образовании») устанавливает четыре уровня профессионального образования, три из которых относятся к высшему образованию:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование – бакалавриат;

3) высшее образование – специалитет, магистратура;

4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации[1].

Таким образом, в настоящее время образовательные организации высшего

[1] 1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153731/26b9a9317e489d57a9842321e747706412e110ff/ .

образования Российской Федерации осуществляют обучение по одноступенчатым основным профессиональным образовательным программам уровня специалитета, и по двухступенчатым основным профессиональным образовательным программам бакалавриата и магистратуры.

Данные официальной статистики (таблица 1) свидетельствуют о том, что в период 2011-2014 гг. численность обучающихся по программам бакалавриата увеличилась в 2,5 раза, программам магистратуры – в 1,7 раза, а по программам специалитета сократилась в 3,4 раза. Таким образом, в настоящее время по программам бакалаврита обучаются порядка 67% российских студентов, по программам магистратуры – 4%; и программам специалитета – 28% студентов.

Таблица 1 – Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программа специалитета и программам магистратуры (на начало учебного года, тыс. чел.)

Учебный год	Всего	В том числе по программам		
		бакалавриат	специалитет	магистратура
Всего				
2011/2012	6490,0	1425,4	4929,3	135,4
2012/2013	6075,4	2271,8	3634,8	168,8
2013/2014	5646,7	2994,8	2453,5	198,3
2014/2015	5209,0	3516,1	1465,9	227,0
Государственные и муниципальные организации				
2011/2012	5453,9	1159,6	4166,8	127,5
2012/2013	5145,3	1875,6	3113,1	156,6
2013/2014	4762,0	2453,3	2125,8	182,9
2014/2015	4405,5	2893,0		212,4
Частные организации				
2011/2012	1036,1	265,8	762,5	7,9
2012/2013	930,1	396,2	521,7	12,2
2013/2014	884,7	541,5	327,8	15,5
2014/2015	803,5	623,1	165,8	14,6

Данные таблицы 2 свидетельствуют, об увеличении численности обучающихся по заочной форме с 38,3 % от общей численности студентов в 2000 г. до 47,5% в 2014 г.

Таблица 2 – Количество образовательных организаций высшего образования и численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программа специалитета и программам магистратуры в разрезе форм обучения (на начало учебного года)

	2000/2001 уч.г.	2005/2006 уч.г.	2010/2011 уч.г.	2013/2014 уч.г.	2014/2015 уч.г.
Количество образовательных организаций высшего образования, ед.	965	1068	1115	969	950
Численность студентов, тыс. чел., всего	4741,4	7064,6	7049,8	5646,7	5209,0
Очная форма обучения	2625,1	3508,0	3073,7	2618,8	2575,0
в % к общей численности	55,4	49,6	43,6	46,4	49,4
Очно-заочная форма обучения	302,2	371,2	304,7	189,2	158,5
в % к общей численности	6,4	5,3	4,3	3,4	3,0
Заочная форма обучения	1814,1	3185,4	3671,3	2838,6	2475,5
в % к общей численности	38,3	45,1	52,1	50,3	47,5

С принятием нового «Закона об образовании», ФГОС ВПО 3, ФГОС ВО 3+ в отечественную практику начинает внедряться компетентностный подход в реализации образовательной деятельности. Так, статья 2 «Закона об образовании» трактует обучение как «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни»; под квалификацией выпускника понимается «уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»[1].

Таким образом, в результате освоения образовательной программы высшего образования у выпускника должен быть сформирован определенный

[1] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153731/26b9a9317e489d57a9842321e747706412e110ff/.

набор компетенций, которые позволят ему решать соответствующие задачи по направлениям профессиональной деятельности. В связи с этим разработка основных профессиональных образовательных программ по всем реализуемым в образовательной организации направлениям подготовки должна вестись с учетом необходимости формирования у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, закрепленных в соответствующем федеральном государственном образовательном стандарте.

Применение компетентностного подхода необходимо при преподавании всех учебных дисциплин (модулей) входящих в учебный план образовательной программы, в том числе и по физической культуре. Например, ФГОСы ВО 3+ по 8 направлениям подготовки бакалавриата, входящим в укрупненную группу направлений подготовки 380000 «Экономика и управление» включают общекультурную компетенцию (ОК–8), согласно которой выпускник должен обладать «способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности»[1] .

Отметим, что в последние годы со стороны государства наблюдается повышенное внимание к развитию физической культуры и спорта в образовательных организациях высшего образования. Это проявляется в многочисленных изменениях в законодательстве, затрагивающих не только содержание образовательного процесса, но и требования к его материально-техническому и кадровому обеспечению. Обратимся к некоторым из них:

1. ФГОС ВО 3+ по направлениям подготовки бакалавриата устанавливают обязательное освоение дисциплин по физической культуре и спорту. Данные дисциплины реализуются в базовой части образовательной программы в объеме не менее 72 академических часов (2 зачетные единицы) и

[1] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf.

элективных дисциплин[1] в объеме не менее 328 академических часов. Отметим, что в некоторых государственных образовательных стандартах предыдущего поколения дисциплины по физической культуре не являлись обязательными, а реализовались факультативно, то есть по желанию обучающихся[2];

2. Положение «О лицензировании образовательной деятельности» предъявляет к образовательной организации высшего образования жесткие требования к материально-техническому обеспечению образовательной деятельности, оборудованию помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, ФГОС ВО 3+, в том числе и к спортивным объектам[3];

3. ФГОСы ВО 3+ направлений подготовки бакалавриата и профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» устанавливают требование соответствия образования преподавателя физической культуры профилю преподаваемого учебного курса, дисциплины (модуля)[4].

Столь активное внимание государства к физической культуре обусловлено, прежде всего, ухудшением здоровья современной молодежи, значительную часть которой составляет студенчество. По данным официальной статистики на 01.01.2016 г. доля молодежи в активном

---

[1] Элективный курс (от лат. electus – избирательный) – обязательные для посещения курсы по выбору учащихся, входящие в состав направления (профиля).

[2] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf.

[3] Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 г. № 966 (ред. от 12.11.2016 г.) «О лицензировании образовательной деятельности». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153731/26b9a9317e489d57a9842321e747706412e110ff/.

[4] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf.; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608 «Об утверждении профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.004.pdf.

студенческом возрасте 18-22 лет составляла 23% (7,2 млн чел.) от общей численности молодежи Российской Федерации[1].

Результаты исследований Института социологии РАН свидетельствуют, что в конце 90-х годов заболеваемость среди учащихся вузов колебалась от 200-700 до1400 случаев в год на 1000 студентов. По данным Научного центра охраны здоровья детей и подростков РАМН, этот показатель у студентов первого курса МИФИ был еще выше и составлял 3063,2 случая в год на 1000 студентов. В результате на одного практически здорового студента 1-го курса приходилось хронически больных среди юношей – 0,89 и 1,01 среди девушек; на 5–ом курсе – соответственно 1,87 и 4,68[2]. Аналогичные показатели были получены и при обследовании здоровья студентов в других регионах страны.

Причин сложившейся ситуации множество, каждая из которых может стать предметом отдельного исследования. Это – экономические трудности, стремительное распространения достижений научно-технического прогресса, быстрый рост информатизации общества, изменение системы питания, образа жизни и др. У современной молодежи снижается мотивация к ведению здорового образа жизни, к регулярным занятиям физической культурой и спортом. Молодое поколение проводит значительную часть своего свободного времени в интернет пространстве, виртуальном мире и социальных сетях, а не на стадионе или в спортивном зале. Многие предпочитают «заниматься» спортом лишь в роли зрителя или болельщика.

Как показывают социологические опросы, значительная часть студентов не видит целесообразности освоения этой дисциплины в вузе. Для многих оказывается сложным, в силу, прежде всего физической неподготовленности, выполнение определенных учебной программой нормативов. Студен предпочитает «прогулять» занятия и «отработать» пропуск написанием

[1] Индикаторы образования, 2016: стат. сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др.; Нац. ислед. ун-т «Высшая школа экономики»: – М.: НИЦ ВШЭ, 2016. С.148. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/primarydata/io2016.

[2] Здоровье студентов: социологический анализ / Отв. ред. И.В. Журавлева; Институт социологии РАН. – М., 2012. – С. 252. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ssarss.ru/files/File/PublikaciiROS/Zhuravleva.%20Zdorovye%20studentov.%20Sociologichesky%20analiz.pdf.

реферата. Главным результатом обучения современный студент считает полученный зачет, а не хорошую физическую форму, привлекательный внешний вид и здоровье. Сказанное актуализирует необходимость изменения подходов, методов и технологий преподавания физической культуры в вузе. Тем более, ФГОС ВО 3+ представляют образовательной организации высшего образования достаточно широкие возможности в этом направлении, так как дисциплины по физической культуре и спорту реализуются в порядке, установленном организацией[1]. На наш взгляд, с целью формирования у студентов мотивации заниматься физической культурой необходимы следующие изменения в организации образовательного процесса:

– введение в образовательный процесс по дисциплинам «Физическая культура» и «Элективные курсы по физической культуре» теоретической составляющей. На лекционных занятиях теоретического курса студенты приобретут знаниями по анатомии человека, истории спорта, видах спорта, т.е. по всему тому, что связано с человеческим организмом, спортом и здоровьем;

– необходимо широко использовать возможности дисциплины «Элективные курсы по физической культуре». Так как элективный курс предполагает возможность выбора, образовательной организации необходимо разработать перечень курсов разной направленности с учетом интересов студентов и направлений подготовки.

Результатом освоения дисциплины должно стать изменение отношения студента к своему здоровью и образу жизни, и осознание ответственности за свою полноценную, здоровую жизнь.

Список источников:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153731/26b9a9317e489d57a9842321e747706412e110ff/.

2. Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 г. № 966 (ред. от 12.11.2016 г.) «О лицензировании образовательной деятельности». [Электронный ресурс]. – Режим

[1] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf.

доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153731/26b9a9317e489d57a9842321e747706412e110ff/.

3. Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf.

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608 «Об утверждении профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.004.pdf.

5. Индикаторы образования, 2016: стат. сборник / Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина, Н.В. Ковалева и др.; Нац. ислед. ун-т «Высшая школа экономики»: – М.: НИЦ ВШЭ, 2016. С.148. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/primarydata/io2016.

6. Здоровье студентов: социологический анализ / Отв. ред. И.В. Журавлева; Институт социологии РАН. – М., 2012. – С. 252. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ssarss.ru/files/File/PublikaciiROS/Zhuravleva.%20Zdorovye%20studentov.%20Sociologichesky%20analiz.pdf.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ (РАЗМЫШЛЕНИЯ)

Мухамедьянова Г.М.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE FEATURES OF PROFESSIONAL COMPETENCE FORMATION OF PUBLIC EMPLOYEES IN EDUCATION

Muhamedianova G. M.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье представлены размышления на тему профессиональной компетентности. Говориться о различных составляющих профессиональных компетенций. Значимость профессиональных компетенций для развития государства в целом.*

Ключевые слова*: профессиональная компетентность, новое мышление, социальная справедливость.*

Abstract*. The article presents reflections on the theme of professional competence. The author talks about the various components of professional competence and the importance of professional competencies for the development of the state.*

Key words*: professional competence, new thinking, social justice.*

Еще с древнейших времен профессиональная компетентность государственных служащих считалась главным фактором достижения социальной справедливости. Так, в «Поучениях Гераклеопольского царя своему сыну Мерикара» (XXII в. до н.э.) автор поучения Ахтой III условием

привлечения людей к управлению считал знания: «Создается мудрость знанием...Разворачивай свитки свои, следуй премудрости; тот, кто обучается, станет искусным». Не менее важным компонентом гармонии и порядка в государстве Ахтой III считал цели управления:»Не будь злым, будь доброжелательным…Умножай богатство горожан своих…Твори истину…Сделай, чтоб умолк плачущий…Не делай различия между сыном человека (знатного) и простолюдина…Заботься о людях…Не причиняй страдания…». Рассуждая о конструировании справедливого общества античный философ и мыслитель Платон (427-347 г.г. до н.э.) полагал: «Нужно отдавать предпочтение самым надежным, мужественным и по возможности самым благообразным; у них должна быть острая восприимчивость к наукам и быстрая сообразительность…Надо искать человека с хорошей памятью, несокрушимо твердого и во всех отношениях трудолюбивого…Если мы подберем людей, здравых телом и духом, и воспитаем их на возвышенных знаниях и усиленных упражнениях, то самой справедливости не в чем нас будет упрекнуть, и мы сохраним в целостности и государство, и его строй…».

Конфуций как – то мудро изрек: «Кто постигает новое, лелея старое, тот может быть учителем». Опираясь на те или иные управленческие идеи прошлых лет, которые сохраняют свою актуальность и сегодня, можем отметить, что профессиональная компетентность государственных служащих приобретает все большее значение в силу нарастающего многообразия интересов, их изменчивости и конфлитогенности, повышения уровня индустриализации экономики, насыщенности работниками умственного труда, усложнения и расширения социального опыта и уровня запросов, которых предъявляет общество.

Новое время диктует повышенные требования к компетентности гражданских служащих, работающих в системе образования. Сфера образования всегда была объектом пристального внимания общества: каждый человек, так или иначе, является непосредственным ее участником. Тем более сегодня, когда образовательная система начала жить по новому закону об

образовании. Совсем не случайно статья 89 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» гласит: управление системой образования носит государственно-общественный характер и осуществляется на принципах информационной открытости системы образования и учета общественного мнения. Идея формирования Человека всем миром, идея государственно-общественного управления образованием имеет в России достаточно глубокие корни: попечительские советы гимназий и реальных училищ, епархиальные училищные советы и другие, которые участвовали в управлении школами. Эти школы, как правило, имели многоканальное финансирование, которое предназначалось для удовлетворения потребности в книгах, пособиях, для награждения учителей и учеников, содержания школ, повышения квалификации учителей и т. д. В свою очередь, общество предъявляло к своим школам все более высокие требования, заставляя их перестраиваться, искать новые формы и методы обучения, расширять содержание образования. У нас сегодня вновь появилась уникальная возможность с появлением нового закона РФ И РБ «Об образовании» сплотить каждую семью, каждого человека вокруг замечательной идеи: воспитать всем миром хорошего человека, любящего свою семью, родителей, Родину, здорового и физически, и нравственно, способного по - настоящему стать хозяином своей судьбы, своей страны.

Для осуществления этой идеи в сфере государственного управления в области образования необходима подготовка специалистов нового мышления, осознающих и усвоивших, что государственная служба – это не просто работа, это особая миссия – служение государству, людям. И мотивацией у студентов факультета «Государственное и муниципальное управление» должно быть желание изменить мир к лучшему. Человек, который хочет заниматься государственным управлением, должен быть, на наш взгляд, немного идеалистичным и обладать определенным ценностным кодом, в который входили бы понятия о чести, достоинстве, патриотизме, говоря словами великого поэта А.С.Пушкина: «Мой друг, Отчизне посвятим души прекрасные

порывы».

Тем более сама атмосфера творчества, взаимоподдержки, понимания и требовательности, царящая в нашей Башкирской академии государственной службы и управления, располагает для приобретения этих качеств.

На практических занятиях со студентами мы часто рассуждаем об управленческой жизни по законам мудрости и красоты, мечтаем о будущем академии, от успешной работы которой зависит по большому счету судьба четырехмиллионного населения республики. Гордимся, что наша академия интенсивно развивается, становится местом паломничества молодежи, жаждущей истинной образованности. Это видно и внешне – ремонт, оснащение, современная техника в аудиториях. Но самое главное – вовлечение студентов в различные виды образовательной деятельности и высокий профессионализм профессорско - преподавательского состава. В духе времени появились кафедры управления инновациями и инвестиционной деятельностью, менеджмента, маркетинга, центр кадровых технологий, специальный кабинет инновационной технологии обучения и многое другое. В основу инновационного обучения заложены самые современные образовательные методики – функционально – модульная организация обучения, новые формы дистанционного обучения, интенсификация и индивидуализация обучения. В организации образовательной деятельности акцент делается на самостоятельность, внедряются диалоговые формы организации лекций, кейс-стади, «круглые столы», тренинги, дискуссии, учебное решение комплексных микроэкономических и управленческих задач и другое. На наш взгляд, дадут хороший результат интегральное воздействие на формирование личности будущего управленца, междисциплинарный подход к его подготовке, когда студент работает со специалистами разного профиля – философами, психологами, экономистами, историками и др.

Убеждена и в другом: всем, кто соприкасается с молодежью, ребенком, да и просто с человеком,: педагогам, родителям, управленцам, необходимо овладеть педагогикой – наукой о любви к себе, к ближнему. Овладеть

искусством обучения и воспитания необходимо не завтра, а сегодня, ибо каждое мгновение – это жизнь, и оно не повторится. Смысл человеческой жизни и состоит в том, чтобы осознанно переживать именно текущее мгновение жизни с его радостями и печалями, достижениями и неудачами. Будущие наши успехи и радости должны естественно вытекать из осознанно прожитых мгновений настоящего. У нас, у взрослых, нет понимания того, что любой этап человеческой жизни имеет свою самоценность, что рядом с тобой находящиеся - ребенок, подросток, молодежь – это Человек, и любовь должна быть действенной.

На днях, 12 октября 2016 года, на совещании с ректорами высших учебных заведений министр образования и науки Российской Федерации О.Ю.Васильева подчеркнула: «Подготовка студентов имеет огромное значение для повышения качества образования. Необходимо усилить предметную, профильную подготовку студентов педагогов. Мое глубокое убеждение, что в педагогическую магистратуру должны приниматься только выпускники профильного обучения – бакалавры педагоги». На наш взгляд, в системе государственного управления образованием должны служить специалисты, владеющие искусством обучения и воспитания».

Среди студентов нашей академии можно встретить и вчерашних выпускников школ, и серьезных ребят со средним специальным образованием, и солидных господ и дам, получающих второе высшее. Особенно люблю занятия с последними, так как студенты с высшим образованием лишены юношеской эйфории, умеют рассуждать и нередко высказывают глубокое понимание управленческих проблем. Чтобы стать хорошим управленцем, нужно сначала приобрести опыт конкретной работы. Диплом управленца без предварительного базового образования в конкретной области немного стоит. Едва ли можно управлять всем, чем угодно, ничего не зная. Другое дело, если человек в начале получил хорошее образование, и потом поработал специалистом в своей области и поднялся до уровня руководителя. Тогда ему, конечно, понадобятся необходимые дополнительные знания. И в этот момент и

окажется нужной наша академия.

И в тоже время не исключаю и другое: отсутствие жизненного опыта с лихвой компенсируется у молодежи большим желанием.

Пока в нашей стране не сложилась верифицированная система отбора кадров на свободном рынке. Мы пытаемся следовать традициям, созданным в других странах. На наш взгляд, интересен опыт Нидерландов, где при подборе карьерных чиновников для должностей, требующих специальных управленческих навыков, широко используется модель: »Управленческий профиль», позволяющая подбирать нужных кандидатов на открывшиеся вакансии. Модель компетентности государственных служащих в Нидерландах: 1.Системное управление: видение будущего, управление по целям, формирование союзов, лидерство. 2.Решение проблем: анализ информации, формирование альтернатив, концептуальная гибкость, принятие решений.3.Межличностные отношения: умение слушать, понимание реакции окружающих, гибкое поведение, помощь подчиненным в профессиональном развитии.4.Оперативная эффективность: инициативность, оперативный контроль, делегирование полномочий, умение сосредоточиться.5.Влияние на людей: устные презентации, уверенность в себе, умение убеждать, разработка плана действий.6.Личные качества: энергичность, сопротивление стрессам, мотивация на качественную работу, способность учиться.7.Управление с учетом среды: осознание внешней среды, понимание политических факторов, честность и этика осознания своей роли.

Еще одна модель, заслуживающая, на наш взгляд, особого внимания, принадлежит коллективу ученых Российской академии народного хозяйства и государственной службы. Здесь за основу модели берутся требования к деятельности (функциональные), соответствие профессиональных знаний и опыта данным требованиям, а также профессиональные способности и установки деятельности.

Как видим, здесь на первое место выходят требования к уровню профессиональной компетенции соискателя.

В высшей школе, на наш взгляд, необходима целевая подготовка кадров системы государственного управления, основанная на принципе честности и личностных качеств претендентов на руководящие должности.

Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан имеет хороший опыт в области управленческого образования и серьезные наработки для организации целевой подготовки кадров для государственных структур и сможет стать базовым вузом, если будет способна по-новому решать насущные задачи подготовки кадров. Правительство сможет ставить конкретные задачи конкретным вузам и контролировать выполнение заказа. Взаимодействие и неизбежная интеграция вузов, включенных в реализацию целевой подготовки государственных и муниципальных служащих, будут способствовать инновациям в образовательном процессе. Речь идет о серьезной, достаточно массовой подготовке инновационно ориентированных государственных и муниципальных управленцев.

Современный вуз сегодня выступает как партнер российских предприятий, участвует в долгосрочных региональных проектах и т. д., поэтому необходимо, на наш взгляд, создание новых структур, таких, как кафедр управления проектами, знаниями. Управление знаниями в последнее время рассматривается как новый вид управленческой деятельности, как новая функция управления.

В сфере государственного управления профессиональные компетенции во многом ограничены системой нормативно – правового регулирования государственной службы. Достаточно подробно регламентированы вопросы организации и прохождения государственной службы, определены основные принципы организации системы государственной службы, статус государственного служащего. Но следует отметить, что профессиональная компетентность в первую очередь это специальные базовые знания, эрудиция и опыт в определенной сфере деятельности, в частности, в сфере образования. Следующая составляющая профессиональной компетентности – моральные

принципы, убеждения, ценности, этические нормы, которым следует человек. Особенно в сфере образования, должен работать человек с чистой душой и чистыми руками. Кроме того, без определенного объема знаний, умений и навыков, позволяющих работнику адекватно ориентироваться в различных ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми, развитие профессиональной компетентности невозможно в принципе. Нужно всегда помнить, что действующим лицом в управлении выступает человек. Как – то античный мыслитель Сократ мудро изрек: »В каждом человеке - солнце, и нужно только помочь ему светить». Смысл управленческой жизни в этом и заключается.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В КАЧЕСТВЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К РУКОВОДЯЩИМ ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Никандрова А.Г.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)», Россия, г. Якутск

DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE CAPACITY AS QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR EXECUTIVE POSITIONS OF PUBLIC CIVIL SERVANTS

Nikandrova, A. G.
Higher school of innovative management under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia

Аннотация. *В статье раскрываются вопросы введения профессиональных стандартов. Описаны этапы внедрения профессиональных стандартов. Говориться о необходимости профессионального стандарта для государственных гражданских служащих. Описывается процесс обучения в Высшей школе инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)*

Ключевые слова: *профессиональные стандарты, профессиональная деятельность, трудовые функции, квалификационные требования, государственная гражданская служба, профессиональная переподготовка*

Abstract. *The article reveals to the problems of the implementation of professional standards of administration. The author describes the stages of implementation of the professional standards. Speaks of the need for professional standards for civil servants.*

Key words*: professional standards, professional activity, state service, professional training*

Отличительной чертой современного мира является непрерывный прогресс во всех сферах жизнедеятельности человека, что, в свою очередь, порождает необходимость непрерывного развития профессиональных навыков

и компетенций работников. Во многом именно этим обусловлено появление профессиональных стандартов, пришедших на замену старой системе квалификаций, таких как Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Так что же такое профессиональный стандарт?

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Для работодателя это означает, что он получает более четкие представления о выполняемых трудовых функциях своих работников с учетом специфики самой организации, т.е. в значительной мере упрощается процесс поиска и подбора персонала, т.к. все необходимые требования, начиная от уровня образования и заканчивая перечнем необходимых знаний, умений и навыков, уже прописаны в самом профессиональном стандарте.

Помимо прочего решается другая проблема, а именно не соответствие профессиональных навыков, получаемых в образовательном учреждении, профессиональным навыкам требуемых работодателем, т.к. разрабатываемые и внедряемые профессиональные стандарты теперь должны учитываться при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Т.о., можно сказать, что профессиональные стандарты являются необходимым профессиональным минимумом, которому должны соответствовать как работники, так и руководители предприятий и учреждений, позволяя тем самым контролировать профессионализм работников всех уровней управления.

Что касается вопроса внедрения профессиональных стандартов, то здесь нет четких указаний ни со стороны нормативно-правовых актов, ни со стороны разработчиков профессиональных стандартов. Фактически это означает, что работодателю необходимо будет самостоятельно разработать алгоритм введения

стандарта. Существующий проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов» так же не имеет юридической силы и носит лишь информативный характер.

Тем не менее можно выделить 4 основных этапа внедрения профессионального стандарта:

– 1 этап: сверка должностей штатного расписания с реестром профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ. На данном этапе необходимо выявить те должности, по которым уже утвержден профессиональный стандарт и определить, соответствует ли данный стандарт профилю организации.

– 2 этап: сверка соответствия наименования должностей штатного расписания наименованию должности согласно профессионального стандарта. В случае выявления несоответствия наименования работодателю рекомендуется произвести переименование должности в соответствии с наименованием, указанном в профессиональном стандарте, при этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении наименования должности.

– 3 этап: сверка трудовых функций, указанных в должностных инструкциях с трудовыми функциями, указанными в профессиональных стандартах. Стоить отметить, что в случае расхождения трудовые функции, описанные в должностных инструкциях работодателя с теми, что указаны в профессиональном стандарте, изменяться автоматически не могут. Трудовой кодекс четко регламентирует алгоритм внесения изменений в должностные инструкции, определяя, что основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться на основе

соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора. [1]

– 4 этап: сверка квалификации сотрудников основным требованиям профессионального стандарта (уровень образования, опыт работы, наличие дополнительных требований). В случае не соответствия квалификации сотрудника работодатель в праве направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного профессионального образования.

Данный алгоритм внедрения профессионального стандарта носит общий характер и в зависимости от отраслевой направленности предприятий и учреждений может дополняться.

Не стоит забывать, что внедрение профессиональных стандартов носит массовый характер, т.е. обхватывает все сферы жизни человека. Не стали исключением и государственные служащие, профессиональный стандарт которых будет направлен на обобщение норм поведения для лиц, несущих государственную гражданскую службу, определение культурных рамок и выработку схем поведения. Однако, пока стандарт не утвержден, Министерством труда и социального развития РФ был подготовлен Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим.[2]

Данный методический инструментарий представляет собой систему квалификационных требований на государственной гражданской службе и является ответом на Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru. – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – (Дата обращения 19.11.2016).

[2] Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).

государственного управления». [1]

Он содержит рекомендации по разработке в органах власти системы детализированных квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим, основанной на компетентностном подходе и включающей базовые и функциональные квалификационные требования.

Так в части базовых квалификационных требований содержатся требования касательно уровня образования, продолжительности стажа государственной службы, основным знаниям и навыкам (знание законодательных актов, государственных языков, обладание профессиональными и личностными навыками).

В части функциональных квалификационных требований содержатся требования к претенденту (гражданскому служащему), соответствие которым необходимо для исполнения должностных обязанностей по направлению деятельности с учетом специализации. Функциональные квалификационные требования устанавливаются по направлениям деятельности, осуществляемым в государственном органе, специализациям по указанным направлениям, категориям и группам должностей гражданской службы.[2]

Т.о. данный методический инструментарий позволяет в значительной мере повысить эффективность отбора, расстановки кадров и определения уровня их квалификации.

Однако набольшую роль в эффективном управлении государством определяют лица, занимающие должности гражданской службы категории «руководители». К данной категории должностей Методический инструментарий выделяет особые квалификационные требования, такие как

[1] Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru. – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – (Дата обращения 19.11.2016).

[2] Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).

«управленческие профессиональные качества» и дает следующие определения данной категории требований: это профессиональные качества, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иным должностям, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование собственной деятельности и деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, и в целом государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы), а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы).[1]

Т.е. методический инструментарий фактически обозначает необходимость наличия профильного управленческого образования у данной категории лиц. Чем это чревато?

Прежде всего стоит отметить, что подавляющее большинство руководящих лиц не имеют подобного профиля образования, т.к. прежняя система расстановки кадров подразумевала прохождение всех уровней государственной службы. Т.е. назначению на руководящую должность предшествовал огромный опыт работы на всех должностях, начиная со специалиста, соответственно необходимость в наличии профильного управленческого образования не возникала. Однако с введением профессиональных стандартов и методических инструментариев требования к руководящим должностям ужесточились, и более того в Методическом инструментарии по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим четко прописана необходимость в наличии прохождения обучения по образовательным программам,

[1] Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).

направленным на приобретение управленческих профессиональных качеств, в том числе краткосрочным программам повышения квалификации, а также программам профессиональной подготовки, предусматривающим присвоение дополнительной квалификации, включая программы MPA (Master of Public Administration), EMPA (Executive Master of Public Administration) или DPA (Doctor of Public Administration).

Отсюда вытекает возрастающая актуальность дополнительного профессионального образования, поскольку данный уровень образования позволяет в более короткие сроки развить необходимые профессиональные умения и навыки.

Наличие профессионального управленческого образования позволяет развить управленческие компетенции, в значительной мере повысить эффективность работы, закладывает и развивает основы стратегического мышления, повышаем коммуникативные навыки, позволяя тем самым сплотить коллектив и настроить на слаженную работу.

Наиболее ярким примером образовательного учреждения дополнительного профессионального образования в Республике Саха (Якутия) является ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС (Я)». Данное образовательное учреждение предоставляет возможность получения профильного управленческого образования с учетом специфики государственного управления. Реализуемые программы профессиональной переподготовки и курсы повышения квалификации, составленные с учетом профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов, главным образом направлены на развитие необходимых, для руководителя любого уровня, компетенций. Образовательные программы носят прикладной характер, сводя к минимуму теоретическую направленность, и предполагают развитие базовых и функциональных компетенций у руководителей среднего звена, в то время как образовательные программы для руководителей высшего звена главным образом направленны на развитие управленческих профессиональных качеств и содержат блоки узкой

направленности (например: профессионально-личностные, психология управления, управление развитием территорий и т.д.).

Т.о. можно сделать вывод, что введение профессиональных стандартов является необходимой мерой для успешного развития общества и государства в целом. Происходящие изменения в социально-экономическом устройстве России, предполагающие коренные изменения и систем управления всех уровней и направленностей, влекут за собой необходимость реформирования старой системы подбора и расстановки кадров в органах государственной власти. Наибольшее внимание в этом процессе отводиться государственным служащим и непосредственно лицам, занимающим должности категории «руководитель». Сложность, многоаспектность и взаимозависимость управленческих проблем, определяющих характер практических преобразований государственного управления, требует развития управленческих компетенций как квалификационного требования к руководящим должностям государственных гражданских служащих и служит обязательным требованиям для соответствия занимаемой должности.

Список источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru. – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – (Дата обращения 19.11.2016).
2. Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).
3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru. – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – (Дата обращения 19.11.2016).
4. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).
5. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru. - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – (Дата обращения 20.11.2016).

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ АБИТУРИЕНТОВ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФИЛЬНОГО ВУЗА)

Севастьянов С.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

FORMING OF MANAGERIAL COMPETENCES OF STUDENTS IN THE TRAINING DIRECTION «STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT» IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF ENTRANTS (FOR EXAMPLE, THE PROFILE OF THE UNIVERSITY)

Sevastyanov S.A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В рамках данной статьи на примере вуза осуществляющего подготовку выпускников для сферы управления рассматриваются некоторые аспекты проблемы формирования управленческих компетенций у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» в контексте профессиональной ориентации абитуриентов.*

Ключевые слова*: управленческие компетенции, профессиональная ориентация, абитуриенты, обучающиеся, Федеральный государственный образовательный стандарт, направления подготовки (бакалавриат, магистратура), государственное и муниципальное управление, учебный план, государственный служащий.*

Abstract. *In this article, on the example of the University providing training of graduates for the management of some aspects of the problem of formation of managerial competences among students in the training direction "State and municipal management" in the context of professional orientation of entrants.*

Key words*: managerial competence, professional orientation, students, Federal state educational standard, areas of training (bachelor, master), state and municipal management, curriculum, government official.*

В настоящее время процесс формирования и развития профессиональных управленческих компетенций современных государственных гражданских и муниципальных служащих следует рассматривать в качестве одного из основополагающих аспектов системы подготовки управленческих кадров. Для решения задач стоящих перед государством и обществом, с учетом современных внутренних и внешних геополитических вызовов публичным институтам власти и управления необходимо повышать эффективность системы подготовки кадров. Эффективность управления в государстве в целом, и конкретные результаты принятия и исполнения управленческих решений в частности в значительной степени зависят от уровня профессиональных

компетенций кадрового состава органов государственной и муниципальной власти. Повышение профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих является одним из основных направлений модернизации системы подготовки управленческих кадров.

В связи с этим в последние годы вопросы совершенствования различных аспектов подготовки кадров для государственной и муниципальной службы рассматриваются в качестве приоритетных как на федеральном, так и на региональном уровнях власти и управления. Так в частности в Республике Башкортостан, в одном из крупных и динамично развивающихся по ряду социально-экономических показателей российских регионов, вопросам подготовки и переподготовки управленческих кадров уделяется значительное внимание.[1] В декабре 2016 года Глава Республики Башкортостан Рустэм Хамитов в ежегодном Послании Государственному Собранию – Курултаю Республики Башкортостан отметил, что в сегодняшних условиях кадровый состав государственных и муниципальных служащих, их компетенции и профессиональная подготовка имеют особое значение. Сегодня повышение качества управления становится решающим фактором в конкуренции регионов за инвестиции, трудовые ресурсы и компетенции[2].

Одним из ключевых факторов в значительной степени определяющих уровень и качество управленческих компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих является система профессионального образования будущих управленцев в высших учебных заведениях и прежде всего обучение по направлению подготовки бакалавриата - 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование

[1] Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2015 года. Режим доступа: https://vid1.ria.ru/ig/infografika/i1/Rating16/ (дата обращения 29.11.2016).

[2] Ежегодное Послание Главы Республики Башкортостан Рустэма Хамитова на 36-м заседании Государственного Собрания – Курултая республики пятого созыва. Режим доступа: http://glavarb.ru/rus/press_serv/novosti/66168.html. (дата обращения 14.12.2016).

компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.[1] В нашем случае речь идет о сфере государственного и муниципального управления.

Значимость проблемы формирования и развития профессиональных управленческих компетенций современных государственных гражданских и муниципальных служащих в последние годы актуализируется также и в связи с внедрением и реализацией в профессиональном образовании собственно компетентностного подхода в качестве основополагающего. В связи, с чем в последнее время опубликовано немалое количество исследований посвященных различным аспектам формирования профессиональных управленческих компетенций в процессе обучения студентов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление»[2].

При этом по нашему мнению здесь следует отдельно обозначить еще и такую актуальную проблему, проявляющуюся на сегодняшний день в сфере подготовки управленческих кадров в вузах как профессиональная ориентация абитуриентов и ее последующее соотношение с процессами формирования управленческих компетенций у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Существующий здесь разрыв между уровнем профессиональной ориентации абитуриентов и уровнем требований предъявляемых в ходе обучения является фактором препятствующим формированию у выпускников направления «Государственное и муниципальное управление» полноценного набора управленческих

---

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/ (дата обращения 29.11.2016)

[2] Барабашев А.Г. Направления совершенствования государственного стандарта бакалавриата по государственному и муниципальному управлению / А. Г. Барабашев, Т. Н. Кастрель // Вопросы государственного и муниципального управления. М - 2012. - № 1. - С.78-98; Богдан Н.Н. Влияние индивидуальных факторов на профессиональное развитие государственных гражданских служащих / И.П. Бушуева, Н.Н. Богдан // Вопросы управления. М. – 2014. - №1. – С. 171-177; Котельникова И.М., Еремеева О.А. Формирование профессиональных компетенций как проблема повышения качества образования // Успехи современного естествознания. 2009. № 5. - С.78-98; Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // Настоящее и будущее социальных технологий: материалы VIII международной конференции. СПб: Изд-во СЗАГС, 2011; Стёганцев А. В. Компетентностный подход: от профессионального образования к образованию профессионалов / А.В. Стёганцев. - URL: http://www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html. (дата обращения 29.11.2016 г.)

компетенций, необходимых в практике государственной и муниципальной службы.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации» сегодня в стране установлены следующие уровни профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование - бакалавриат;

3) высшее образование - специалитет, магистратура;

4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Уровень образования это завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований[1]. На сегодняшний день наиболее массовыми и востребованными уровнями высшего образования являются бакалавриат и магистратура. К освоению программ бакалавриата допускаются лица, имеющие среднее общее образование. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня. Следует сказать, что проблемы соотношения профессиональной ориентации при поступлении на разные уровни образования и в частности бакалавриат и магистратуру во многом имеет различную природу своего происхождения и их следует рассматривать отдельно. В рамках данной статьи остановимся на основных аспектах данной проблематики связанной с поступлением и обучением на уровне бакалавриата.

Прием в организации высшего образования на обучение по программам бакалавриата, осуществляется на конкурсной основе. Прием граждан поступающих на базе среднего общего образования осуществляется на основании результатов единого государственного экзамена, для поступающих на базе среднего профессионального или высшего образования по результатам вступительных испытаний, проводимых организацией самостоятельно.

В настоящее время в Республике Башкортостан существует единственное

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/ (дата обращения 29.11.2016)

профильное высшее учебное заведение по подготовке управленческих кадров для системы государственной и муниципальной службы – ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (далее – ГБОУ ВО «БАГСУ»), осуществляющее полный цикл подготовки по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

В ходе сравнительного анализа результатов приемных кампаний ГБОУ ВО «БАГСУ» 2015 и 2016 гг. по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» с содержанием процессов последующего обучения студентов по данному направлению на 1 и 2 курсах в рамках федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в отношении формирования компетенций профессионального развития, нами были выявлена проблема соотношения профессиональной ориентации абитуриентов с последующим процессом формирования управленческих компетенций у обучающихся.

Федеральный электронный ресурс - портал «Российское образование» определяет понятие «профессиональная ориентация абитуриента» следующим образом - это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Профессиональная ориентация включает в себя:

1) Профессиональное просвещение - ознакомление учащихся и выпускников учебных заведений с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное

просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

2) Профессиональное консультирование - оказание помощи учащимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций учащимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

3) психологическую поддержку - методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроя и уверенности в будущем. [1]

В результате поэтапного освоения образовательной программы бакалавриата у обучающихся должны быть сформированы такие виды компетенций как - общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные.

Как показывает практика преподавания дисциплин как обязательной, так и вариативной части основной образовательной программы по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», уже в ходе обучения и текущих аттестаций на 1 и 2 курсах становится очевидным, что многие из обучающихся испытывают определенные трудности с формированием профессиональных компетенций в процессе освоения учебной программы. Такое положение вещей выражается в конечном итоге, в том числе в неуспеваемости и последующем отчислении студентов.

Конечно, здесь необходимо оговориться, что проблемы неуспеваемости, равно как и проблемы формирования профессиональных компетенций могут быть связаны с целым комплексом причин, выходящими за рамки, обозначенной в данной статье проблематики. Однако первоначальные

[1] Профессиональная ориентация (профориентация). Режим доступа: http://www.edu.ru/abitur/act.15/index.php (дата обращения 29.11.2016 г.)

качественные характеристики входной профессиональной ориентация абитуриентов играют в этих процессах не последнюю роль.

В теории в качестве идеального варианта способствующего формированию компетенций профессионального развития у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» необходимо чтобы критерии профессиональной ориентации абитуриента соответствовали критериям профессиональной компетенции будущего управленца. На практике же, ситуация выбора абитуриентами вуза и направления подготовки для поступления в силу разного рода причин зачастую следует иной, субъективной логике.

В связи с этим нами сформулированы и проанализированы некоторые рекомендации, которые на наш взгляд могут способствовать минимизации проблем формирования управленческих компетенций обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в контексте профессиональной ориентации абитуриентов.

1. Внедрение в школьную программу специальных факультативных дисциплин способствующих формированию и последующей диагностике управленческих компетенций у учащихся выпускных классов, а также создание в школах профильных управленческих классов. В настоящее время первичные управленческие знания формируются у учащихся в рамках общешкольной программы главным образом лишь в рамках учебной дисциплины «Обществознание».

Однако данный вариант является сложно реализуемым на практике, т.к. связан с необходимостью изменений нормативно-правовой базы на общефедеральном, региональном и школьном уровне.

2. Корректировка учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», введение на 1 и 2 семестрах максимального количества дисциплин, способствующих формированию профессиональных управленческих компетенций у обучающихся.

Данный вариант является также достаточно сложно реализуемым на

практике, т.к. связан с необходимостью корректировки Федерального государственного стандарта, основной образовательной программы и учебного плана образовательной организации.

3. Организация и проведение профориентационных подготовительных курсов в вузе, в нашем случае в ГБОУ ВО «БАГСУ», для поступающих на направление подготовки бакалавриата 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

4. Организация и проведение на базе в вузе управленческих профориентационных олимпиад для школьников 10-11-х классов и выпускников средне - специальных учебных заведений.

Именно два последних варианта представляются нам наиболее перспективными, т.к. не требуют изменения существующей нормативно-правовой базы и позволяют еще на этапе предшествующем поступлению абитуриентов на обучение проводить диагностику и стимулировать процессы формирования профессиональных управленческих компетенций в перспективе последующего обучения по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Список источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/.
2. Ежегодное Послание Главы Республики Башкортостан Рустэма Хамитова на 36-м заседании Государственного Собрания – Курултая республики пятого созыва. Режим доступа: http://glavarb.ru/rus/press_serv/novosti/66168.html.
3. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2015 года. Режим доступа: https://vid1.ria.ru/ig/infografika/i1/Rating16/.
4. Барабашев А.Г. Направления совершенствования государственного стандарта бакалавриата по государственному и муниципальному управлению / А.Г. Барабашев, Т.Н. Кастрель // Вопросы государственного и муниципального управления. М - 2012. - № 1.
5. Богдан Н.Н. Влияние индивидуальных факторов на профессиональное развитие государственных гражданских служащих / И.П. Бушуева, Н.Н. Богдан // Вопросы управления. М. – 2014. - №1.
6. Котельникова И.М., Еремеева О.А. Формирование профессиональных компетенций как проблема повышения качества образования // Успехи современного естествознания. 2009. № 5.
7. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // Настоящее и будущее социальных технологий: материалы VIII международной конференции. СПб: Изд-во СЗАГС, 2011.

8. Стёганцев А. В. Компетентностный подход: от профессионального образования к образованию профессионалов / А.В. Стёганцев. – Режим доступа: http://www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html..

КОММУНИКАТИВНОЕ ПРОСТРАНСТВО В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ[1]

Сорина Г. В.
Философский факультет МГУ имени М.В.Ломоносова,
Россия, г. Москва

COMMUNICATIVE SPACE IN THE CIVIL SERVICE SYSTEM

Sorina G.V.
Faculty of Philosophy, Moscow State University,
Moscow, Russia

***Аннотация**. В статье анализируются особенности коммуникативного пространства, формирующегося внутри социального пространства. Утверждается, что в системе государственной и муниципальной службы возникает необходимость анализа этого пространства в силу того, что это субъектно-ориентированное пространство. Вводятся основные характеристики социального и коммуникативного пространств. Показывается, что каждое коммуникативное пространство, формирующееся в социуме, может трактоваться как уникальное, но что в то же время в нем всегда присутствуют черты и общезначимости. Проводится мысль о том, что понимание этого важно, в частности, в процессах принятия решений, которые являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности служащих как в системе государственной, так и муниципальной службы.*

***Ключевые слова:** коммуникативное пространство, социальное пространство, государственная служба, муниципальная служба, принятие решений, лицо, принимающее решение.*

***Abstract**. This article analyses features of a communicative space developing within the social space. It is argued that the system of civil and municipal service requires analysing the former space, which is subject-oriented. The author describes the key characteristics of social and communicative spaces. It is shown that each communicative space developing in the society can be considered as unique. However, such spaces always have features of universal validity. Understanding this fact is important, in particular, for decision-making processes – an integral part of the professional practices of civil and municipal servants.*

***Key words:** communicative space, social space, civil services, municipal service, decision-making, agent of decision-making.*

Практика государственной службы имеет долгую историю, которая берет свое начало с глубокой древности, с появления организованных сообществ, разделением труда и появлением лиц, осуществляющих, в той или иной степени, управленческие функции в сложившихся обществах.

Теория государственной службы имеет более скромную историю, с одной

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Философско-методологические основания анализа коммуникативного пространства», № 14-03-00738.

стороны, связанную с институциональным оформлением органов государственной власти, с другой – с теоретическим описанием складывающихся институтов. В определенном смысле можно говорить об интенсивном развитии теории государственной службы, начиная со второй половины 20 в. Не менее актуальной оказывается эта теория и для 21 в. Фактически данная теория формируется как междисциплинарная область исследований, включающая в себя исследования в таких предметных областях, как право, политология, социология, психология, включая когнитивную психологию, философия политики и права, в других предметных областях. В то же время можно говорить и о том, что теория государственной службы формируется и как трансдисциплинарная область исследований, учитывающая особенности субъектов, включенных в управленческие процессы[1]. Именно в этом контексте и возникает необходимость обсуждения особенностей коммуникативного пространства в системе государственной службы, понимания того, что это субъектно-ориентированное пространство.

Находясь в системе государственного (или муниципального) управления, важно понимать, что разные формы социальных практик задают свои собственные социальные пространства, внутри которых, в свою очередь, формируются соответствующие коммуникативные пространства. И, наоборот, сформировавшиеся коммуникативное пространство вновь непосредственно влияет на социальное пространство. Именно коммуникативное пространство формирует ту особую среду, в которой осуществляются социальные отношения и, в частности, принимаются определенные решения. Именно в рамках коммуникативного пространства оказываются значимыми, например, различные формы символического капитала, о которых пишет П. Бурдье.

При этом *социальное пространство будет пониматься* в докладе как пространство институтов и позиций, представляющих социум. В свою очередь, *коммуникативное пространство будет пониматься* как пространство

[1] О трансдисциплинарности см. подробнее: Сорина Г.В. Трансдисциплинарные штудии // Эпистемология и философия науки. Т. XLYII. № 1, 2016. С. 232-237.

практических взаимодействий, отношений и процессов, складывающихся между субъектами, вступившими в отношения друг с другом внутри социума. Это особенно важно понимать при анализе различных форм управленческих пространств, включая социальное пространство системы государственной службы.

Внутри любого коммуникативного пространства важнейшими оказываются проблемы, связанные с целеполаганием субъекта, осуществляющим свою деятельность в том или ином социальном пространстве. В этом контексте, в свою очередь, оказывается важным понимание того факта, что современные коммуникативные процессы носят субъектно-ориентированный характер, что, в частности, проявляется в процессах принятия решений, которые являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности служащих как в системе государственной, так и муниципальной службы.

Решения в жизнедеятельности отдельного человека и социума принимаются постоянно. Это происходит каждый день как на обыденном, так и на профессиональном уровнях. Принятые решения влекут за собой определенные последствия: от незначительных до важных. В зависимости от уровня принятия решений (в частности, могут быть рассмотрены обыденный или профессиональный уровни принятия решений) эти решения могут оказать влияние на личную судьбу отдельного человека, судьбу близких или на судьбу организации, страны, а иногда и на судьбу всего человечества может оказать однажды принятое решение.

В аналитической деятельности важно понимать, что представляет собой коммуникативное пространство, в рамках которого происходит процесс принятия решений. В частности, важно понимать, кто принимает решения (кто является лицом, принимающим решения (ЛПР), на каком уровне принимается решение, какие были выбраны инструменты принятия решений, как были просчитаны риски принимаемых решений. Процедуры, условия поиска принимаемых решений связаны с созданием определенных контекстов,

коммуникативных пространств, в которых происходит процесс разработки и принятия решений. И, наоборот, соответствующие контексты коммуникаций могут задавать разные условия для принятия решений.

Существующее или специально созданное коммуникативное пространство определяет возможности, условия для поиска решений. При этом важным оказывается вопрос о том, как формируется это коммуникативное пространство, насколько лицо, принимающее решение (ЛПР) может влиять на процесс формирования базового коммуникативного пространства, внутри которого идет подготовка к принятию решений, происходит обоснование принятого решения.

Каждое коммуникативное пространство, формирующееся в социуме, может трактоваться как уникальное. В то же время, если абстрагироваться от конкретных особенностей среды, от индивидуальных особенностей ЛПР, то в рамках, условно говоря, множества индивидуальностей можно найти следы общезначимости. В качестве примера в докладе будет рассмотрено хорошо описанное, достаточно устойчивое, исторически сформировавшееся коммуникативное пространство принятия политических решений, представленное в книге «Власть и жизнь» президента Франции В.Жискар д' Эстена[1].

В своей работе он анализирует особенности механизмов принятия решений на государственном уровне, представляет то коммуникативное пространство, в рамках которого как раз и происходит процесс принятия решений. *В.Жискар д' Эстен отмечает, что именно механизмы принятия решений очень часто являются наиболее слабым звеном в системе государственного управления*. Он анализирует методы принятия решений, процедурные стороны процессов подготовки и принятия решений, фактически выделяя при этом значение создаваемого в рамках этого процесса

[1] В.Жискар д' Эстен был Президентом Французской Республики в 1974-1981гг. Его точка зрения, возможно, особенно интересна в контексте данной международной научно-практической конференции как крупнейшего политика современности, который в ходе своего визита в нашу страну в мае 2015 г. высказывал свою поддержку позиции России, в частности, в вопросах, связанных с Крымом.

коммуникативного пространства принятия решений. Полагаю, важно отметить, что выделенные президентом Франции процедурные элементы подготовки и принятия политических решений носят вполне общезначимый характер и относятся не только к сфере политики и не только к Франции. Думаю, они с учетом конкретных особенностей социальных и коммуникативных пространств вполне применимы и к России. Так, *с* точки зрения Жискар д'Эстена, *механизмы принятия политических решений, можно рассматривать в качестве некоего института, в рамках которого как раз и производится политика.*

В то же время, *на мой взгляд, то же самое можно сказать и о механизмах принятия управленческих решений*. Механизмы принятия управленческих решений тоже оказываются своеобразными институтами, определяющими стратегию и тактику развития различных организационных структур.

В своей книге Жискар д'Эстен показывает, что исторические традиции демократического развития Франции сформировали достаточно четкие особенности того коммуникативного пространства, в рамках которого принимаются решения на разных уровнях государственного управления. Из этого не следует, что они не могут привести к сбоям в процессах принятия решений. Но в данном случае мне представляется важным подчеркнуть, что во Франции это коммуникативное пространство принятия решений имеет длительную историю. Оно вполне сформировалось, что не исключает сбоев, в частности, когда в это вполне устойчивое коммуникативное пространство входит, условно говоря, множество других коммуникативных пространств, с другой традицией, другой культурой.

Автор книги «Власть и жизнь» условно разделяет структуры, принимающие решения на государственном уровне, по их функциональной значимости. Во Франции это:

- президент страны и большой совет министров.

- председатель совета министров и те члены правительства, которых касаются обсуждаемые и требующие решений вопросы, плюс различные комиссии из компетентных лиц, не входящих в правительство.

В то же время коммуникативное пространства принятия решений, как это показывает Жискар д'Эстен, во многом определяется деятельностью так называемого *узкого совета*, действующего *на поле принятия политических решений*. Состав этого совета, как правило, по Жискар д'Эстену, выглядит следующим образом: президент страны, председатель правительства, два-три министра, на которых замыкаются те или иные вопросы.

Экс-президент Франции достаточно подробно излагает технологию работы узкого совета при выработке решений. Узкий совет работает один-два часа. На нем присутствует ограниченное число участников. Атмосфера проведения заседания такова, что не допускается нажим со стороны руководителей аппарата, которые любят оказывать давление на политических деятелей и, как правило, ревностно следят за тем, чтобы решения принимались как можно менее конкретные, что дает им возможность осуществлять свои собственные планы. На заседание приглашаются два-три высокопоставленных чиновника, которые обязаны излагать свои соображения, предлагать пути согласования позиций. Резюме принимаются с конкретными выводами, позволяющими дорабатывать решение до окончательного вида. Проект передается на заседание совета министров, где он может быть принят. Принятый советом министров документ утверждается на заседании парламента.

Президент следит за тем, чтобы центр принятия решений не слишком смещался в сторону правительственной компетенции. Поэтому он включает в повестку дня лишь те вопросы, которые имеют прямое отношение к жизни страны в целом или обсуждению мер, способных стимулировать развитие всего общества. Президент следит за тем, чтобы решения узкого совета носили рекомендательный характер и не предусматривали мер по их реализации. Планы реализации ложатся непосредственно на плечи премьер-министра.

Значительную роль в принятии политических решений, а затем в

реализации политического управленческого процесса играют различные комиссии высшего уровня. Как правило, их деятельность направлена на то, чтобы убедить общественность в необходимости тех или иных политических действий власти. Здесь явным образом представлена коммуникативная система GR (система взаимодействия органов власти с гражданским обществом, различными общественными структурами, коммерческими структурами).

Вместе с тем Жискар д'Эстен отмечает тот реальный факт, который представлен не только во Франции, но и в других странах, включая Россию, что очень часто общественное мнение отрицает эффективность работы государственных комиссий и руководствуется иной позицией: если власть хочет похоронить решение какой-либо проблемы, то она учреждает комиссию. Каждый раз обсуждение этой точки зрения требует создания особых условиях обсуждения в конкретных коммуникативных ситуациях. В пространстве коммуникаций формируются разные точки зрения. Важно, как отмечает Жискар д'Эстен, чтобы комиссии формировались с привлечением разноплановых специалистов, обладающих общепризнанным авторитетом и компетентностью.

Правила их работы определяются следующими параметрами:

- четко определенное время на разработку своих предложений по конкретной проблеме;
- право приглашать к участию в работе комиссии любого профессионала, чье мнение важно для членов комиссии;
- открытость и дискуссионность процедур обсуждения;
- право на дополнительное привлечение к работе профессионалов, которые могли бы наиболее адекватно и эффективно представить результаты работы.

Очень важным для работы комиссий является правильный выбор их организаторов-лидеров. *Общий путь подготовки решений, по Жискар д'Эстену,* достаточно схематичен:

- изучение материалов и предложений правительства;
- обсуждение их на узком совете;

- обсуждение на заседании совета министров;
- создание проекта закона;
- обсуждение его на заседании парламента страны.

Хотела бы еще раз подчеркнуть, что описанные коммуникативные условия принятия решений, вполне применимы и в деятельности по подготовке, например, организационных решений в системе государственной или муниципальной службы. Однако в таком случае, условно говоря, вместо совета министров, о котором пишет Жискар д'Эстен, будут работать другие структуры, определенные, например, российским законодательством.

В целом, отмечая роль единой президентской команды, совета министров как самых важных институтов принятия государственных решений, Жискар д'Эстен отдает должное и тому, насколько серьезным фактором в процессе их продуцирования выступает готовность социума, общественного мнения к восприятию тех или иных политических шагов.

Считается, в первую очередь, на обыденном уровне, что часто человек принимает интуитивные решения, исходя из того, как он чувствует, что ему кажется. Проблема интуиции, определение ее места и роли в жизнедеятельности отдельного человека – это отдельная проблема, разгадать которую человек пытается уже много столетий. Не вступая в непосредственное обсуждение этой проблематики, хотела бы заметить, что на уровне принятия решений интуиция, которая порой проявляется как мгновенное решение, оказывается, метафорически говоря, спрессованной пружиной, которая, моментально разворачиваясь, представляет собой концентрированную форму опыта, знаний, профессионализма.

Интуиция, в данном случае понятая как форма мгновенного решения, конечно, важна, но, если полагаться только на нее, то шансы принять адекватное решение могут окажутся весьма невысоки. В частности, молодые специалисты, люди, которые занимаются новыми проектами, никогда не смогут стать субъектами принятия решений. Чтобы избежать такого положения дел необходимо разработать и представить рациональный, интеллектуальный

инструментарий принятия решений. Такой инструментарий действительно был разработан еще две с половиной тысячи лет тому назад Аристотелем. С тех пор в плане инструментария интеллектуальной деятельности ничего не изменилось. Более того, непосредственно Аристотель был просто первым (по крайней мере, это можно утверждать, опираясь на дошедшие до нас письменные источники), кто стал размышлять об особенностях того, что такое принятие решений, как соотносятся между собой выбор и принятие решений.

В основу систематически готовящихся решений недостаточно опереться на интуицию. Необходим рационально выстроенный анализ ситуации, рационально выстроенная организация интеллектуальной деятельности. Несомненно, что разработка конкретных решений, имеет свою специфику. Вместе с тем при всех различиях обыденных и профессиональных ситуаций, при всем многообразии социальных практик, в рамках которых принимаются решения, процедура принятия решений в качестве интеллектуальной деятельности имеет одни и те же основы, выстраивается в соответствии с общезначимым методологическим алгоритмом. Эта процедура позволяет представлять воспроизводимый схематизм интеллектуальной деятельности.

В конечном счете решение оказывается результатом вывода, получаемого из различных аргументов, на базе использования совокупности рассуждений. При этом есть особые «нервы принятия решений», к числу которых относятся концептуальные стратегии и вопросно-ответные процедуры (ВОП). Фактически принятие решений, если мы не опираемся только на математические модели, оказывается одной из гуманитарных технологий, определяющих жизнедеятельность как индивида, так и социума. Метафорической иллюстрацией к этой интеллектуальной гуманитарной технологии могут служить знаменитые строки из стихов Бориса Пастернака, где он пишет о роли мысли в управленческом процессе. Фактически в этой метафоре концентрировано представлена следующая идея: умение управлять течением мысли позволяет управлять страной.

Он управлял теченьем мыслей

И только потому – страной.

В данном случае совершенно неважно, кто скрывается за местоимением «он», хотя, как известно, эти строки Бориса Пастернака из поэмы «Высокая болезнь» посвящены В.И. Ленину. К сожалению, принятые решения могут носить не только позитивный, но и негативный характер. В то же время любое решение вначале проявляется в качестве некоторой формы мысли. Знание того, как формируются, как взаимодействуют между собой мысли в определенном коммуникативном пространстве позволяет улучшить как сам процесс, так результат принимаемых решений.

Коммуникация – это сложный процесс, включающий в себя самые разнообразные компоненты: от психологических до логических. В коммуникативном пространстве присутствуют как рациональные, так и нерациональные, и даже, иррациональные компоненты. Какой из компонентов оказывается более значимым зависит от конкретной ситуации, от конкретных целевых установок. В то же время планирование совместных действий и их коллективное осуществление требуют рационального уровня принятия решений.

Список источников:

1. Бурдье П. Социология социального пространства. /отв. ред. перевода Шматко Н.А. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. – 288 с.
2. Жискар д'Эстен В. Власть и жизнь. /Пер. с фр. Дубининой Н.Ю. /Под ред. Видясовой Л.М. – М.: Международные отношения, 1990. – 320 с.
3. Сорина Г.В. Принятие решений как интеллектуальная деятельность. – М.: «Канон +», «Реабилитация», 2009. – 272 с.
4. Сорина Г.В. Трансдисциплинарные штудии // Эпистемология и философия науки. – Т. XLYII. № 1.– 2016. – С. 232-237.

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ НЮРБИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Туманова А.А.
Администрация МР Нюрбинский район
Республики Саха (Якутия)
Ефимова Н.Н.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента
При Главе Республики Саха (Якутия)»

MECHANISMS OF PERSONNEL POLICY IMPLEMENTATION IN THE NYURBINSKY DISTRICT OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA)

Tumanova A. A.
Nyurbinsky district Administration
The Republic Of Sakha (Yakutia)
Efimova, N. N.
Higher school of innovative management
under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia

Аннотация. *В статье приведен анализ кадрового потенциала МР Нюрбинский район. Рассмотрен гендерный состав кадров, возрастной состав Администрации МР Нюрбинский район. Представлен Проект развития кадрового потенциала муниципальных служащих «Школа муниципального управления» МР Нюрбинский район.*

Ключевые слова: *государственная кадровая политика, повышение квалификации, муниципальный служащий, программа развития*

Abstract. *The article presents the analysis of personnel potential of Nyurbinsky district. The authors consider the gender composition of the staff, age structure of Nyurbinsky district Administration. They are also present a Development Project of personnel potential of municipal employees "School of municipal management" Nyurbinsky district.*

Key words: *state personnel policy, training, municipal clerk, program development*

Эффективная государственная кадровая политика – важнейший инструмент в системе государственного управления, она во многом определяет результативность государственного воздействия на процессы, происходящие в органах власти, в организациях народного хозяйства. В свою очередь и сами организации становятся непосредственно зависимыми от эффективности политики в области управления персоналом, когда их успех непосредственно зависит не только от масштабов кадрового состава, но прежде всего от уровня его профессионализма[1]. Все это в полной мере можно отнести и кадровой политике, проводимой на муниципальном уровне.

Рассмотрим это на примере работы в администрации МР Нюрбинский

[1]Макарова Н.В. Кадровый менеджмент. – М.: Academia, 2011. – С.12.

район Республики Саха (Якутия).

Общая численность работающих в администрации района на декабрь 2016 год составляла 55 человек, из них 15 человек – мужчины, 40– женщины.За последние три года количество женщин существенно преобладает над количеством мужчин, что свидетельствуют данные таблицы 1.

Таблица 1

Гендерный состав кадров Администрации МР Нюрбинский район

На 01.01.2013				На 01.01.2014				На 01.01.2015			
муж.		жен.		муж.		жен.		муж.		жен.	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
9	37,04	29	62,96	14	37,04	41	62,96	15	37,04	40	62,96

Из приведенных данных рис.1 видно, что кадровый состав Администрации МР Нюрбинский район составляют в основном женщины в возрасте от 30-39 лет. Однако в большинстве руководящие должности занимают мужчины до 40 и менее лет.

Менее 20% муниципальных служащих находятся в возрасте от 40 до 49 лет, что характеризует некоторое омоложение персонала. Так, например, численность работников в возрасте от 40 лет до 50 лет снизилась с 11% в 2013 г. до 6% в 2015 г., в то время как численность работников в возрасте до 40 лет имеет тенденцию к росту с 53% в 2013 г. до 54% в 2016 г.

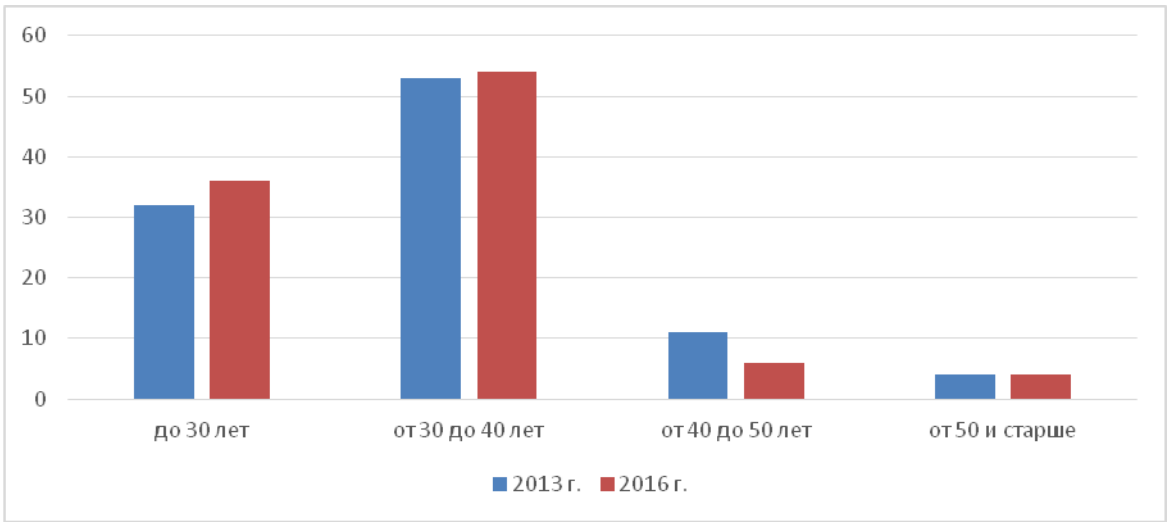


Рис. 1. Разделение сотрудников администрации МР Нюрбинский район по возрасту (в %)

Данные исследования, позволяют утверждать, что «омоложение» персонала происходит, потому что у Службы управления персоналом сформировано мнение, что эффективнее привлекать молодые кадры, мотивировать их на повышение продуктивности труда, заинтересовать работой, чем заниматься активной переквалификацией работников предпенсионного возраста. Вместе с тем необходимо отметить, что в связи с увеличением предельного возраста замещения должности муниципальной службы до 65 лет, многие муниципальные служащие, имеющие стаж муниципальной службы более 15 лет в 2016 году решили оформить муниципальные пенсии и перейти на другую работу. Это тоже является немаловажным фактором «омоложения» персонала администрации.

Анализируя распределение работников администрации района по стажу сделать вывод, что наблюдается рост доли специалистов со стажем работы по специальности до 10 лет с 4% в 2013 до 17% в 2016 году. Также существенно уменьшается показатель доли специалистов со стажем более 15 лет.

Таким образом, можно сделать вывод, что среди муниципальных служащих Администрации МР Нюрбинский район присутствуют в большинстве молодые специалисты, не имеющие длительного опыта работы в данной сфере, но есть достаточно опытные работники, которые могут передать свой богатый опыт и соответствующие навыки молодым коллегам. С 2014 года проводитсяактивная работа по внедрению и развитию наставничества на муниципальной службе. Раработано и принято Постановлением главы муниципальнго района от 15 мая 2014 года №65 Положение о наставничестве.

В администрации в настоящий момент установлены жесткие рамки отбора кандидатов на вакантные должности, в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) о муниципальной службе в Республике Саха (Якутия). Разработано и принято Постановлением главы района от 12 февраля 2012 г. №21 «Положение о конкурсном отборе на замещение вакантной должности муниципальной службы». Наем муниципальных служащих осуществляется через объявление конкурса на замещение должности

образовавшегося вакантного места. Высокий конкурс отбора для Администрации – это норма, но вместе с тем, данный подход справедлив, принимаются на работу путем конкурсного отбора лучшие и более подготовленные специалисты. Однако стоит отметить, что администрация проводит также политику взращивания молодых специалистов через также конкурсный отбор для включения в резерв кадров муниципальной службы.

Следует отметить, что в администрации осуществляется политика карьерного роста, также, присутствует четкий контроль за эффективностью и качеством работы служащих.

За 2012-2015 годы и за 1 квартал 2016 года проведена аттестация муниципальных служащих не только адинистрации района, но и по Соглашениям с муниципальными образованиями (за исключением МО «Город Нюрба» и МО «Чукарский наслег») прошла аттестация муниципальных служащих района. Всего 70 человек прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности. В 2012, 2014, 2015 годах проведено присвоение и повышение классных чинов муниципальным служащим, в сответствии с Законом о муниципальнойслужбе в Республике Саха (Якутия) от 2007 г.

В 1 квартале 2016 года также прошла очередная аттестация и сдача квалификационного экзамена на повышениеклассного чина 40 муниципальным служащим.

За последние несколько лет Администрации МР Нюрбинский район проделана значительная работа по устранению серьезных недостатков кадровой работы, разработана и внедрена нормативно-правовая база кадровой политики, сформирован квалифицированный кадровый состав, усовершенствованы технологии подбора кадров на муниципальную службу, ведется работа в области профессионального развития персонала, решения частично жилищно-бытовых проблем персонала. Проводится работа с приглашением лекторов и педагогов на местах для обучения, посредством формирования состава слушателей в соответствии с представленными заявками. Несмотря на проведенные серьезные доработки и улучшения кадровой работы

муниципального района, есть здесь еще поле деятельности для совершенствования.

Практика показывает, что в настоящий момент необходимо как можно больше организовывать выездные курсы для обучения муниципальных служащих на местах. Особо актуальны такие курсы по изучению 44-ФЗ от 05 апреля 2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», по 135-ФЗ «О защите конкуренции», по 200-ФЗ «О противодействии коррупции» от 22 декабря 2008 г., а также, по вопросам информационных технологий.

Таким образом,кадровый состав МР Нюрбинский район обладает достаточно квалифицированным персоналом, перспективным, молодым, который при умелом его формировании и управлении сможет эффективно трудиться для достижения общих целей муниципального района.

Начиная с 2014 года всем муниципальным образованиям, управлениям и учреждениям Нюрбинского района было рекомендовано разработать и принять Программы развития кадровой работы. В данное время почти во всех муниципальных образованиях поселений, также в управлениях приняты и реализуются Программы по развитию кадровой работы.

В целях совершенствования кадровой работы, развития кадрового потенциала муниципальных служащих МР и обновления работы «Школы местного самоуправления» в настоящее время разрабатываемой муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы МР Нюрбинский район на 2017-2020 годы» предлагаем разработку Проекта развития кадрового потенциала муниципальных служащих «Школа муниципального управления» МР Нюрбинский район. Реализация данного Проекта позволит упорядочить систему повышения профессиональной компетентности и развития кадрового потенциала муниципальных служащих МР Нюрбинский район.

Основные цели Проекта:

1. Совершенствование системы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления и резерва управленческих кадров.

2. Развитие эффективного муниципального управления.

3. Повышение профессиональной компетентности и результативности работы муниципальных служащих МР Нюрбинский район.

Проект направлен на развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления и включает систему программных мероприятий. Состоит из трех уровней повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих и резерва управленческих кадров улусной, республиканской и федеральной.

В заключение надо отметить, что при разработанной методологической основе и продуманной организации многоуровневой системы повышения квалификации муниципальных служащих можно рассчитывать на полноценное формирование высококвалифицированного кадрового потенциала органов местного самоуправления, успешную реализацию муниципальной кадровой политики в интересах развития местного сообщества.

Список источников:

1.Макарова Н.В. Кадровый менеджмент. – М.: Academia, 2011. – С.12.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОЕКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Филиппова Н.М.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF PROJECT COMPETENCE OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Filippova N. M.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

***Аннотация**. В статье рассматривается проблема компетентности государственных и муниципальных служащих. Автором выделяются базовые и вариативные компетентности специалиста в сфере государственного и муниципального управления. Делается вывод о том, что проектный подход необходим при освоении образовательных программ.*

***Ключевые слова:** компетентность, функциональная характеристика, базовые компетентности, вариативные компетентности, проектный подход.*

***Abstract**. The article considers the problem of competence of state and municipal employees. The author outlines the basic and optional competence of a specialist in the field of state*

and municipal management. It is concluded that the design approach is necessary when developing educational programs.

***Key words**: competence, functional characteristics, basic competence variable competence, project approach.*

Проблема компетентности государственных и муниципальных служащих является с одной стороны, стандартной, - в связи с постоянным обновлением кадрового состава органов государственной и местной власти. С другой стороны, - нестандартной, - в связи с ускорением социально-экономических изменений глобального и локального характера.

Так как компетентность специалиста относится к его функциональной характеристике, то речь идет о знаниях, умениях, навыках и успешном опыте (продуктивности, результативности) в сфере решения служебных задач государственного и муниципального служащего. Следовательно, формирование и развитие профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих должно быть основано на классификации самих этих задач и вариативности способов их решения.

Представляется возможным выделить базовые и вариативные компетентности специалиста в сфере государственного и муниципального управления.

К базовым можно отнести:

1. Экспертно-когнитивные компетенции: служащий самостоятельно осваивает новые концепции, технологии, инструктивно-правовое знание или самостоятельно создает необходимое (недостающее), анализирует и оценивает имеющиеся с позиций эффективности осуществления функциональных обязанностей или решения поставленной задачи

2. Операциональные компетенции: служащий применяет нормативно определенные средства и способы решения задач или разрабатывает новые (недостающие) на основе анализа опыта применения новых способов и приемов работы

3. Коммуникативно-представительские: служащий устанавливает, поддерживает и развивает необходимые контакты с учетом различных точек

зрения в различных обстоятельствах; выстраивает продуктивные коммуникации с представителями власти, общества, бизнеса

4. Социальные: служащий в благоприятных и неблагоприятных обстоятельствах отстаивает свою позицию с учетом интересов коллектива, организации, хорошо ориентируясь в системе социальных отношений и при необходимости находя сторонников, формируя их сплоченность

5. Организационные: служащий разрабатывает и создает структуры (формы) деятельности и институциональные структуры (функциональные группы, объединения, организации) как механизм решения поставленных задач

6. Управленческие: служащий анализирует ситуацию (угрозы, возможности, сильные, слабые стороны), выявляет ресурсы функционирования и развития, строит прогнозы, разрабатывает стратегии, ставит цели, определяет планы, принимает решения о формах и методах их реализации, контролирует и оценивает выполнения с точки зрения продуктивности, результативности и эффективности, - так цикл за циклом

7. Ресурсные: служащий обеспечивает решение поставленных задач, используя или привлекая необходимое концептуально-методологические (технологические), нормативно-правовые, организационно-административные, кадровые, материально-технические, финансовые, информавционные ресурсы

8. Продуктивные: служащий разрабатывает, создает и реализует услуги, проводя расчеты, эксперимент, исследование результатов, осуществляя улучшения и повышая эффективность с опорой на оценку удовлетворенности потребителя, нормативно закрепляя наиболее удачные варианты (образцы)

9. Знаниевые: служащий анализирует процесс и результаты решения поставленных задач (осуществления функциональной деятельности), фиксирует реализованные подходы по повышению эффективности их решения, наполняя базы данных для их учета, переработки и дальнейшей трансляции (при необходимости)

10. Документационные: служащий оформляет необходимое нормативно-правовое обеспечение решения поставленных задач (осуществления

функциональной деятельности), готовит отчетность, составляет акты, протоколы, готовит проекты решений

11. Режимные: служащий соблюдает требования к режиму деятельности, требования безопасности, экологических и технологических норм в процессе осуществления функций и решения поставленных задач

12. Информационные: служащий осуществляет сбор, обработку, систематизацию и предоставление информации в соответствии с требованиями, начиная с фиксации первичных данных (ведение журналов, реестров, т.п.)

К вариативным компетенциям можно отнести отраслевые или задачи в сфере решения вопросов местного значения.

Согласно Федеральному закону №131- ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» вопросы местного значения - вопросы непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения муниципального образования, решение которых в соответствии с Конституцией Российской Федерации и настоящим Федеральным законом осуществляется населением и (или) органами местного самоуправления самостоятельно, такие как:

1. организация местного самоуправления в муниципальных образованиях, его правовое закрепление в уставе муниципального образования;

2. правовое регулирование муниципальных отношений в пределах полномочий местного самоуправления;

3. владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью, взаимоотношения с предприятиями, учреждениями и организациями других форм собственности;

4. местные финансы, формирование, утверждение и исполнение местного бюджета, установление местных налогов и сборов и др.;

5. комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования, регулирование планировки и застройки территорий, формирование программ развития местного сообщества;

6. землеустройство, использование природных ресурсов, охрана природы;

7. организация, содержание и развитие жилищно-коммунального хозяйства, торговое и бытовое обслуживание населения;

8. организация, содержание и развитие социально-культурного обслуживания населения;

9. социальная поддержка и содействие занятости населения;

10. обеспечение законности, правопорядка, охраны прав и свобод граждан и др.;

11. контроль за соблюдением правовых аспектов муниципального образования, участие в контроле за соблюдением законодательства территории муниципального образования.

12. В настоящее время вариативные компетенции можно дополнить сферой работы с населением, актуальность которой обосновывается тенденциями развития гражданского общества, вовлечения населения в решение задач социально-экономического развития территорий.[1]

Сочетание базовых и вариативных компетенций в интегративной матрице (табл.1), задает образовательное пространство специализированной подготовки государственных и муниципальных служащих.

Таблица 1. Интегративная матрица базовых и вариативных компетенций государственных и муниципальных служащих[2]

	1вк	2вк	3вк	4вк	5вк	6вк	7вк	8вк	9вк	10вк	11вк	12вк
1 бк	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12
2 бк	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12
3 бк	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11	3.12
4 бк	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	4.10	4.11	4.12
5 бк	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8	5.9	5.10	5.11	5.12
6 бк	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9	6.10	6.11	6.12
7 бк	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	7.11	7.12

[1] Газизова Л.И. К вопросу о разграничении понятий «муниципальная власть» и «местное самоуправление» // Власть. 2015. № 6. С. 132.

[2] Бк – базовая компетенция, вк – вариативная компетенция

8 бк	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	8.11	8.12
9 бк	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	9.6	9.7	9.8	9.9	9.10	9.11	9.12
10бк	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	10.6	10.7	10.8	10.9	10.10	10.11	10.12
11бк	11.1	11.2	11.3	11.4	11.5	11.6	11.7	11.8	11.9	11.10	11.11	11.12
12бк	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6	12.7	12.8	12.9	12.10	12.11	12.12

Принцип матричного проектирования позволяет выстроить целостность и системность комплекса образовательных единиц для формирования профессиональных компетенций. Предложенный подход не диктует однозначное содержательное наполнение, оставляя простор для определения компетентностных направлений как базового, так и вариативного характера. В предложенном варианте матрица насчитывает 144 образовательных единицы. Их эффективное освоение государственными и муниципальными служащими – вопрос выбора технологических подходов.

Ведущим практико-ориентированным подходом, гарантирующим формирование измеримых компетенций государственных и муниципальных служащих по результатам теоретических исследований и опыта экспериментально-внедренческой деятельности, является проектный подход.

Понятие проектного подхода заключает в себе систему принципов, которые обеспечивают понимание данного подхода и определяют его особенности, рисунок 1[1].

[1] Компанейцева Г. А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 363–368. – URL: http://e-koncept.ru/2016/46249.htm.



Рисунок 1 – Принципы проектного подхода

Так как проект представляет собой особую форму деятельности, мероприятия или задачи, которые реализуются через специфическую организационную структуру, то учебные проекты по решению задач образовательных единиц интегративной матрицы компетенций, позволяет сформировать их комплексно, на основе практических индивидуально-групповых действий.

Формируя компетенции государственных и муниципальных служащих на основе проектирования, обучающиеся осваивают основы управленческой деятельности через коллегиальную разработку комплексно-системной модели действий по достижению социально значимой цели. Государственные и муниципальные служащие, разрабатывающие модель достижения цели, проектируют затем перенос этой модели в непосредственную практику решения государственных или муниципальных задач конкретной сферы деятельности.

В процессе освоения компетентностной образовательной единицы, происходит формирование системного мышления (осмысление перехода из одного состояния в другое), управленческих навыков (определение цели, достижение которой возможно в условиях ограниченности времени и ресурсов с нацеленностью на новизну или инновационность результата),

организационно-коммуникативной и функционально-ролевой структуры взаимодействия участников (наличия руководителя и команды проекта, плана, форм и методов его разработки и реализации «пилотного» варианта).

Проектный подход обеспечивает вовлечение участников образовательного процесса в позицию субъектов управленческой деятельности, взаимодействующих при выработке и принятии управленческих решений в государственной и муниципальной сфере.

В процессе проектирования участники осваивают его основные стадии, как путь вероятностного описания альтернативных путей достижения желаемых состояний системы (решения задачи), включая разработку мероприятий по их реализации:

1) исследовательскую - выявление тенденций (закономерностей), факторов, обусловливающих возможные перемены;

2) прогнозную - выявление альтернативных вариантов развития, их динамики в результате принятия решений;

3) контрольно-коррекционную - оценку хода и последствий реализации управленческих решений, динамику изменений внешней среды и ситуаций для своевременного уточнения действий в случае необходимости.

Необходимость освоения проектного подхода в процессе освоения базовых и вариативных компетенций государственных и муниципальных служащих тем более важна, чем более этот подход внедряется в практику государственного и муниципального управления.

Действительно, «поэтапное внедрение проектного подхода в практику деятельности органов власти различных уровней (от национального до муниципального) позволит повысить управляемость и контролируемость всех элементов национальной социально-экономической системы. Проектное управление является тем универсальным инструментом, который способен обеспечить совместное взаимодействие межрегиональных и внутрирегиональных систем, уйти от узкоотраслевых интересов для совместного эффективного решения стратегических задач в масштабах страны

и общества в целом. Все вышеперечисленные преимущества проектного управления способны учесть многообразие потенциальных требований стейкхолдеров к результатам социально значимых проектов, целей развития, повышать степень ответственности руководителей и исполнителей, поднять качество финансового планирования на новый уровень»[1].

Безусловно, внедрение проектного подхода в процесс формирования и развития компетенций государственных и муниципальных служащих требует внедрения изменений в организацию деятельности базовой образовательной организации. И это тоже должен быть проект. Проект внедрения проектного подхода или проектных модулей в образовательную программу. Для его разработки и внедрения может быть создан проектный офис или другое локальное подразделение, наделяемое функциями, полномочиями и ресурсами для решения этой задачи в конкретные сроки и под конкретный результат, который может обеспечить команда инноваторов из числа штатного или привлекаемого профессорско-преподавательского состава.

Список источников:

1. Компанейцева Г. А. Проектный подход: понятие, принципы, факторы эффективности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 363–368. – URL: http://e-koncept.ru/2016/46249.htm.

2. Алтухов Д.В. Сущность проектного подхода в управлении региональными системами. Журнал Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика Выпуск № 7 (204) / том 34 / 2015

3. Научная библиотека КиберЛенинка: http://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-proektnogo-podhoda-v-upravlenii-regionalnymi-sistemami#ixzz4PFBSPZ6D

[1] Алтухов Д.В. Сущность проектного подхода в управлении региональными системами. Журнал Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика Выпуск № 7 (204) / том 34 / 2015
Научная библиотека КиберЛенинка: http://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-proektnogo-podhoda-v-upravlenii-regionalnymi-sistemami#ixzz4PFBSPZ6D

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ КАК ОДНО ИЗ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ В ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Халилова Н.Р.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

FORMATION OF COMMUNICATIVE SKILLS AS ONE OF THE QUALIFICATION REQUIREMENTS IN THE TRAINING OF CIVIL EMPLOYEES

Khalilova N.R.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается соответствие требования ФГОС ВО направления профессиональной подготовки «Государственное и муниципальное управление» уровней «бакалавриат» и «магистратура» квалификационным требованиям к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим в части их коммуникативной деятельности. Делается вывод о недостаточности требований по формированию коммуникативных компетенций магистров, что может иметь негативные последствия для государственных гражданских служащих, замещающих должности высших и главных групп должностей. Предлагается в программах повышения квалификации для государственных гражданских служащих предусмотреть раздел, предусматривающий формирование навыков и умений, связанных с эффективными публичными выступлениями, внешними и внутренними коммуникациями.*

Ключевые слова: *государственные гражданские служащие, коммуникативная компетенция, публичные выступления, квалификационные требования.*

Abstract. *The article discusses the compliance requirements of educational standards of higher education courses "State and municipal management" levels "bachelor" and "master" qualification requirements to the candidates for the positions of civil service and civil servants in terms of their communicative activities. The conclusion is about insufficiency of the requirements for the formation of communicative competences, which could have negative consequences for state civil servants replacing posts of the higher and main groups of posts. The author proposes training programmes for civil servants to have a section for the formation of skills related to effective public speaking, internal and external communications.*

Key words: *state civil servants, communicative competence, public speaking, job specifications.*

Анализ современного законодательства, определяющего процесс и результаты подготовки государственных гражданских служащих, а также сформированных на его основе рекомендательных документов, подготовленных Минтрудом Российской Федерации позволяет сделать вывод о том, что коммуникативные компетенции являются очень важными для продуктивной деятельности специалистов в сфере государственного управления.

Под коммуникативной компетенцией в последующем будем понимать

компетенцию, определяющую коммуникативные знания, умения, навыки, в совокупности характеризующие способность к общению человека с другими людьми. В нашем случае, данная компетенция подразумевает и грамотную речь, и правильное произношение, и использование ораторских приемов, и умение взаимодействовать с другими людьми в сфере делового общения.

Надлежащий уровень коммуникативной компетенции государственных гражданских служащих обеспечивается несколькими составляющими. Во-первых, это получение надлежащего образования. Во-вторых, это соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к замещению соответствующих должностей. В третьих, это систематическое, регулярное повышение квалификации и профессиональная переподготовка, осуществляемые уже в процессе исполнения обязанностей в качестве государственного гражданского служащего.

Вполне обоснованным представляется, что все компоненты этой структуры должны быть не только направлены на создание и развитие тех компетенций, которые способствуют формированию профессионального кадрового состава, но которые являются еще и логичными по отношению к друг другу.

Рассмотрим эти компоненты подробнее на примере такого вида профессиональной деятельности как коммуникативная деятельность.

Части 3-4 ст. 12 Федерального закона от 27.07.20104 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) в числе квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы предусматривают наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры, а для категорий «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы, категории

[1] Официальный интернет – портал правовой информации – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения 13.11.2016)

«специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы - высшее образование. Согласно ч. 4 ст. 12 Федерального закона № 79-ФЗ в число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы входит наличие среднего профессионального образования.

Таким образом, закон императивно определяет требования по уровню профессионального образования. Что касается определенной специальности или направления подготовки, то требования в отношении них обуславливается наличием соответствующего решения представителя нанимателя[1].

Следует отметить, что на сегодняшний день направление подготовки «Государственное и муниципальное управление» определено только на уровнях высшего профессионального образования бакалавриат и магистратура.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)[2] (далее – ФГОС 38.03.04) в п. 4.3 определяет виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата. Среди данных видов деятельности обозначена коммуникативная деятельность, при освоении которой выпускник должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

участие в организации взаимодействия между соответствующими органами и организациями с институтами гражданского общества, средствами массовой коммуникации, гражданами;

участие в разрешении конфликтов в соответствующих органах и организациях;

участие в организации внутренних коммуникаций;

---

[1] Миннигулова Д. Б. Административно-правовой статус государственных гражданских служащих в Российской Федерации и проблемы его реализации : монография. Уфа : БАГСУ, 2012. – С. 13-14.

[2] Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» // Официальный интернет – портал правовой информации – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения 14.11.2016).

участие в обеспечении связей с общественностью соответствующих органов и организаций;

содействие развитию механизмов общественного участия в принятии и реализации управленческих решений;

поддержка формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, страны и территории на основе современных коммуникативных технологий;

участие в подготовке и проведении коммуникационных кампаний и мероприятий в соответствии с целями и задачами государственного и муниципального управления (п. 4.4 ФГОС 38.03.04).

В свою очередь, для решения данных задач у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции:

общекультурные компетенции - способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

общепрофессиональные компетенции - способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

профессиональные компетенции - способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);

- способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению (ПК-10);

- владение основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения (ПК-11) (п.п. 5.2-5.4 ФГОС 38.03.04).

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.04

Государственное и муниципальное управление»[1] (уровень магистратуры) (далее – ФГОС 38.04.04) среди видов профессиональной деятельности коммуникативная деятельность уже не выделена. Однако в требованиях к результатам освоения программы магистратуры среди формируемых компетенций обозначена общепрофессиональная компетенция - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности (ОПК-2) (п. 5.3 ФГОС 38.04.04).

Теперь рассмотрим, какие квалификационные требования предъявляются к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы (далее – претендент) и государственным гражданским служащим (далее гражданский служащий). Данные квалификационные требования определены в Справочнике квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим[2] (далее – Справочник) и Методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим Версия 2.0[3] (далее – Методический инструментарий), которые, отметим, не носят нормативного характера. Тем не менее, предлагаемая ими система квалификационных требований является основой для внедрения и совершенствования использования современных кадровых технологий на гражданской службе.

Система квалификационных требований, согласно Справочнику включает базовые и функциональные квалификационные требования. Базовые квалификационные требования – требования к претенденту на замещение

---

[1] Приказ Минобрнауки России от 26.11.2014 N 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)» // Официальный сайт «Российской газеты» – URL: www.rg.ru/dok/1078950 (дата обращения 14.11.2016).

[2] Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. - URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11 (дата обращения 14.11.2016).

[3] Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. - URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/9/Metodicheskij_instrumentarij_kvalifikatcionnye_trebovaniya_%28Versiya_2.0%29.docx (дата обращения 14.11.2016).

должности гражданской службы (гражданскому служащему), соответствие которым необходимо для исполнения должностных обязанностей вне зависимости от направления деятельности и специализации по направлению деятельности. Функциональные квалификационные требования – требования к претенденту (гражданскому служащему), соответствие которым необходимо для исполнения должностных обязанностей по направлению деятельности с учетом специализации. Базовые квалификационные требования и функциональные квалификационные требования включают, среди прочего, требования к профессиональным и личностным качествам, а также соответствующим им навыкам и умениям.

В свою очередь, профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения в соответствии с Методическим инструментарием включают в себя:

- общие профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения;

- прикладные профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения;

- управленческие профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения.

Общие профессиональные качества рекомендуется устанавливать для должностей всех категорий и групп должностей гражданской службы.

Прикладные профессиональные качества могут быть установлены для должности любой категории и группы должностей гражданской службы.

Управленческие профессиональные качества рекомендуется устанавливать для должностей гражданской службы категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иных должностей, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование собственной деятельности и деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, и в целом государственного органа, структурного подразделения или проектной

группы, а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурного подразделения или проектной группы.

Подтверждением наличия у претендентов на замещение указанных должностей и гражданских служащих управленческих профессиональных качеств является прохождение обучения по образовательным программам, направленным на приобретение управленческих профессиональных качеств, в том числе краткосрочным программам повышения квалификации продолжительностью от 72 до 144 часов, а также программам профессиональной подготовки, предусматривающим присвоение дополнительной квалификации, включая программы MPA (Master of Public Administration), EMPA (Executive Master of Public Administration) или DPA (Doctor of Public Administration) продолжительностью более 1000 часов.

Далее, в Таблице 1 представлены те знания и умения, которыми должен обладать претендент, государственный служащий при реализации профессиональной коммуникативной деятельности, согласно Методическим инструментарием.

Таблица 1.

Профессиональные качества	Личностные качества	Навыки и умения
Общие профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения		
Межличностное понимание, стиль общения, соответствующий ситуации	доброжелательность, толерантность, тактичность, позитивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль, эмпатия, интерес и стремление к сотрудничеству, терпимость, эмоциональная уравновешенность	Умение своевременно выявить и предупредить потенциально возможную проблемную ситуацию. Умение устанавливать открытые, уважительные отношения, основанные на доверии и взаимопонимании. Умение сосредоточить внимание на проблеме, а не на личностных качествах собеседника. Умение понять других людей, правильное восприятие недосказанных или невыраженных мыслей, опасений. Умение учитывать этнокультурные, этноконфессиональные и этнопсихологические особенности поведения и общения, владение навыками межкультурной коммуникации. Умение адаптировать стиль поведения и

		общения к ситуации, собеседнику. Умение поддерживать комфортный морально-психологический климат в коллективе. Умение создать такую обстановку, которая сможет помочь разрешению возникшего конфликта, способность минимизировать негативные последствия конфликтной ситуации. Умение воспринимать разные точки зрения, позиции и находить компромисс. Навыки невербального общения
Управленческие профессиональные и личностные качества, а также соответствующие им навыки и умения		
Эффективность публичных выступлений и внешних коммуникаций	коммуникабельность, энергичность, эмоциональный интеллект, уверенность в себе, экстраверсия, эмоциональная уравновешенность, социальная уверенность, стрессоустойчивость	Навык подготовки и выступления перед коллегами (гражданами) на производственных совещаниях, семинарах и других мероприятиях. Навыки ораторского искусства. Выстраивание эффективных коммуникаций с широкой целевой аудиторией при разных условиях взаимодействия. Умение использовать разнообразные тактики речевого общения. Умение устанавливать зрительный контакт с аудиторией. Умение сжато и структурировано представить материал по вопросам, касающимся деятельности государственного органа. Умение предвидеть, как люди отреагируют на то или иное высказывание. Умение приводить обоснованные аргументы в поддержку защищаемой позиции; в конфликтных ситуациях умение аргументировано и грамотно отстаивать свою точку зрения. Умение организовывать и поддерживать постоянные коммуникационные связи с государственными органами, средствами массовой информации, гражданами

Следует учитывать, что необходимость установления определенного профессионального качества для определенной должности обусловлена функциональной спецификой исполняемых должностных обязанностей. Например, требования к названым в таблице профессиональным качествам целесообразно устанавливать для должностей, исполнение должностных обязанностей по которым требует систематического межличностного,

межведомственного взаимодействия, публичных выступлений.

Тем не менее, можно отметить, что в отношении требований к общим профессиональным и личностным качествам и управленческим профессиональным и личным качествам выпускники, прошедшие обучение по программе бакалавриата, готовы лучше, нежели те, кто прошел обучение по программе магистратуры. Если учесть, что управленческие профессиональные качества рекомендуется устанавливать для должностей гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей гражданской службы, для которых обязательным является высшее образование не ниже уровня специалитета и магистратуры, то становится понятным, что такие претенденты и государственные служащие не достаточно подготовлены к реализации коммуникативной компетентности, т.к. ее формирование просто не предусмотрено в ФГОС 38.04.04.

Решение данной проблемы видится в следующем. Во-первых, создать преемственность между ФГОС 38.03.04 и ФГОС 38.04.04 в части требований и формирования коммуникативных компетенций. Однако, данный процесс сопряжен с большими временными затратами и формальными трудностями, связанными с внесением изменений в нормативно-правовой акт. Во-вторых, приемлемым будет на наш взгляд, формирование программ повышения квалификации с обязательным включением в программу раздела, предусматривающего формирование навыков и умений, связанных с эффективными публичными выступлениями, внутренними и внешними коммуникациями.

Список источников:

1. Официальный интернет – портал правовой информации – URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения 13.11.2016)
2. Миннигулова Д. Б. Административно-правовой статус государственных гражданских служащих в Российской Федерации и проблемы его реализации : монография. Уфа : БАГСУ, 2012. – С. 13-14.
3. Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» // Официальный интернет – портал правовой информации – URL:

http://pravo.gov.ru (дата обращения 14.11.2016).

4. Приказ Минобрнауки России от 26.11.2014 N 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)» // Официальный сайт «Российской газеты» – URL: www.rg.ru/dok/1078950 (дата обращения 14.11.2016).

5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. - URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11 (дата обращения 14.11.2016).

6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. - URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/9/Metodicheskij_instrumentarij_kvalifikatcionnye_trebovaniya_%28Versiya_2.0%29.docx (дата обращения 14.11.2016).

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В КАРЬЕРНОМ РОСТЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Янбухтин Н.Р.
Секретариат Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан, Россия, г.Уфа

THE ROLE OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN CAREER DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS

Yanbukhtin N. R.
The Secretariat of the State Assembly – Kurultai of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В данной статье рассмотрены вопросы выбора профессии, профессиональной компетентности студентов, различие понятий профессионального роста и карьерного роста. Представлены условия реализации задачи развития карьерной компетентности у студентов вузов.*

Ключевые слова: *выбор профессии, профессиональная компетентность, карьерная компетентность, профессиональный рост, карьерный рост, ассессмент-центр, развитие карьерных компетенций.*

Abstract. *This article considered the questions of profession choice, professional competence of students, the difference between the concepts of professional development and career development, the conditions of realization tasks of development of career competence of students higher education.*

Key words: *profession choice, professional competence, career competence, professional development, career development, assessment center, career development competencies.*

После получения среднего образования жизненные устремления молодого человека должны быть направлены на правильный выбор профессии. Не секрет, что на профессиональный выбор молодого человека влияют самые разнообразные объективные и субъективные факторы – от месторасположения вуза до следования семейной традиции. Правильный выбор профессии – это первый и самый важный шаг, с которого начинается профессиональный рост молодого специалиста. Если свою профессиональную деятельность специалист

начал не по собственному желанию, а в силу каких-то сторонних обстоятельств, то профессиональный рост в таком случае будет сильно осложнен.

Только большая заинтересованность в получаемой профессии способна мотивировать человека с интересом получать на занятиях новые знания, развивать свои профессиональные умения и навыки.

Хорошо известно, что молодые специалисты во многих странах мира являются наиболее социально уязвимой группой населения. Но при этом рынок труда молодых специалистов всегда был и будет являться самым крупным инновационным и стратегическим ресурсом государства. Следовательно, социально-экономическая политика государства должна быть направлена на признание данной сферы занятости населения наиболее приоритетной.

В России в 1990-е гг. на рынке труда стала складываться ситуация с несоответствием профилей и объемов подготовки специалистов отдельных профессий требованиям и потребностям рынка труда. Именно поэтому, а также в связи со сложной экономической ситуацией в отдельных отраслях в те годы в стране неуклонно росли показатели безработицы среди выпускников высших учебных заведений.

В настоящее время наличие высшего образования пока еще не считается залогом получения престижной, высокооплачиваемой работы, как это было во времена СССР еще 25-30 лет назад, когда функционировал институт распределения молодых специалистов. Данный институт давал дополнительную мотивацию студенту учиться на «отлично». Выпускники, получившие красный диплом первыми, заходили на распределение и имели право выбрать место свой будущей работы.

В настоящее время в некоторых случаях на рынке труда полностью отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. К тому же работодатели в большинстве случаев выбирают кандидатов на свободную вакансию с многолетним опытом работы, чтобы избежать, как им кажется, лишних затрат времени и сил на адаптацию молодого специалиста.

Поэтому одной из основополагающих целей подготовки и обучения

студента в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности – этой важной составляющей и одновременно показателя высокого уровня профессионализма.

По мнению известного специалиста из Канады, автора книг на темы бизнеса, управления продажами, самореализации, лидерства, который признан одним из лучших консультантов по развитию личности и менеджменту в мире, Брайана Трейси, профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач.

Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является карьерная компетентность. Для того чтобы быть успешно трудоустроенным после окончания вуза, молодому специалисту необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью.

Часто молодые люди смешивают такие понятия, как «профессиональный рост» и «карьерный рост». Это происходит из-за того, что при рассуждении о продвижении по работе отсутствует понимание сути данных процессов. Порой человек настолько нацелен на карьерный рост, что оказывается неспособным принять и оценить свои профессиональные успехи.

Но профессиональный рост и карьерный рост осуществляются в разных плоскостях. Профессиональный рост направлен на расширение профессиональной компетенции сотрудника или на погружение в одну определенную узкую область профессии, в то время как карьерный рост практически всегда направлен вверх и подразумевает освоение сотрудником новых навыков, расширение его полномочий.

Карьерный рост, как правило, более заметен, чем профессиональный,

поскольку профессиональный рост не сопровождается повышением заработной платы, социального статуса, обретением некоторых привилегий. Заметить профессиональный рост специалиста можно по более качественному или более быстрому выполнению им поставленных задач, повышению востребованности специалиста среди постоянных клиентов и т. д.

Расширение профессиональной компетентности – это освоение профессии во всей ее полноте и разнообразии. Такой человек знает о профессии все, очень хорошо разбирается во всех процессах, делает качественный анализ и решает самые сложные задачи. Специалист такого уровня может иметь более широкий круг клиентов за счет большей зоны компетентности. Если говорить о профессиональном росте на языке компетенций, то сотрудник усовершенствует важные компетенции, свойственные данной профессии, повышает их уровень.

Карьерный рост устроен иначе. Для эффективного роста работнику необходимо овладевать новыми компетенциями, которые не были задействованы прежде. Карьерный рост – это расширение полномочий и ответственности сотрудника, движение вверх, переход с одного уровня управления на другой. Да, на более высокой должности сотруднику приходится расширять кругозор и понимать процессы, но это уже не процесс ради процесса, как у профессионала. Повышение уровня знаний необходимо для наиболее эффективного управления, например, для повышения качества обратной связи с сотрудником и оценки результатов. Карьерный рост более очевиден, чем профессиональный.

Нужно иметь в виду, что при правильном подходе профессиональный рост действительно сопровождается карьерным, и тогда удовлетворенными остаются все: специалист, получивший заслуженное повышение, и работодатель, получивший ценного сотрудника.

Наработка необходимого уровня компетентности и является главной перспективной задачей молодого специалиста.

Студентов вузов важно с самого начала обучения готовить к прохождению конкурсного отбора кандидатов в жестких условиях высокой конкуренции, в

частности к участию в ассессмент-центре – современной оценочной технологии, широко распространенной за рубежом и активно внедряемой в практику отечественного кадрового менеджмента.

Ассессмент-центр, или центр оценки (от англ. assessment center) – один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов. На сегодняшний день ассессмент-центр считается многими специалистами одним из наиболее точных методов оценки компетенций сотрудников. Оценка участников производится посредством наблюдения их реального поведения в моделирующих упражнениях. Внешне метод похож на бизнес-тренинг: участникам предлагаются деловые игры и задания, но их цель – не развить умения и навыки, а предоставить равные для всех возможности проявить компетенции в моделируемых деловых ситуациях.

Под карьерными компетенциями в рамках технологии ассессмента мы понимаем проявляемые участниками деловой оценки навыки и качества, необходимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности на должностной позиции, которая является более высокой по сравнению с той, которую в данный момент занимает участник оценки.

Сочетание имеющихся у человека карьерных компетенций выявляет его определенный карьерный сценарий. Рассматривая возможность развития карьерных компетенций у молодых специалистов, которые в дальнейшем складываются в карьерную компетентность, необходимо на первом этапе определить:

1) к какой профессиональной сфере относится получаемая специальность (сфера предопределяет карьерный путь и, соответственно, набор своих компетенций);

2) наличие деловых и личностных характеристик, которые позволили бы

реализовать выбранный карьерный сценарий и раскрыться в выбранной сфере деятельности;

3) уровень сформированности мотивации к обучению недостающим навыкам и необходимым техникам.

Современный вуз должен создать условия для формирования системы развития карьерной компетентности. Для реализации этой задачи развитие карьерной компетентности у студентов должно войти в цели и задачи обучения. На наш взгляд, с этой целью необходимо:

1. Перестроить учебные планы специальностей в соответствии с программами развития и наработки профессиональных компетенций.

2. Внедрить в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ тренинги по наработке необходимых психологических качеств, другими словами, создать комплексную программу психологического сопровождения карьеры молодого специалиста на основе дифференцированного подхода.

4. Предложить консалтинговую услугу «карьерного супервайзера». Им может быть индивидуальный наставник – профессиональный управленческий психолог или опытный специалист-практик, не обязательно преподаватель вуза, который будет работать в режиме мастер-класса. Хотелось бы при этом обратить внимание, что характер отношений с первым руководителем является одним из главных факторов успешного развития карьеры профессионала.

5. Создать условия в вузе для непосредственного делового контакта студентов и добившихся значительных карьерных успехов профессионалов (конференции; бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки и т.п.).

6. Обеспечить студенту возможность накопления карьерного портфолио, подтверждающего достижения в различных сферах деятельности.

7. Увязать уже внедренную в вузах рейтинговую систему оценки знаний студентов с прообразом должностного роста, когда набор определенного количества баллов и складывающаяся из них оценка на каждом этапе

аттестации служит своего рода моделью должностного роста.

Таким образом, необходимо помнить, что выпускники вузов владеют самыми новыми технологиями, обладают самыми современными знаниями и прекрасно адаптированы к условиям рыночной экономики. Именно от них зависит не только рост экономики страны, но и будущее государства в целом. Эту проблему можно решить лишь общими силами, привлекая для этого не только государственные органы нашей страны, но и работодателей. Сами молодые люди, конечно, не должны оставаться в стороне и обязаны всячески помогать в решении проблемы обеспечения молодых специалистов работой в соответствии с полученными знаниями.

«МЯГКАЯ СИЛА» СОЦИАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ[1]

Ярмак Ю. В.
Московский городской педагогический университет,
Россия, г. Москва

THE «SOFT POWER» OF SOCIAL COMMUNICATIONS

Yarmak YuV.
Moscow City Pedagogical University
Moscow, Russia

***Аннотация**. В статье анализируется история возникновения понятия «Мягкая сила». Проводиться мысль о том, что в системе государственного и муниципального управления «мягкая сила» выступает в качестве комплексного механизма влияния на общество, что современная Россия вошла в рейтинг 30 влиятельных стран по критерию использования «мягкой силы», заняв 27 место. В то же время в статье показывается, что сам факт существования «мягкой силы», различные формы ее применения можно найти уже в ранних государствах. В статье показывается, что там, где представлен интеллектуальный потенциал носителей официальной власти, мягкая сила обязательно применялась властителями в интересах реализации своих управленческих полномочий как внутри страны, так и на международном уровне.*

***Ключевые слова:** «мягкая сила», государственное управление, муниципальное управление, коммуникативное пространство, социальные коммуникации, институты управления.*

***Abstract**. This article analyses the history of the «soft power» concept. It is argued that, in the system of public and municipal administration, 'soft power' is a complex mechanism for exerting influence on a society. The author reminds that Russia has broken into the Soft Power 30, ranking 27th. It is show that «soft power» and its different forms can be traced back to early states. The article argues that in the cases, when the authorities had a significant intellectual potential, soft power was used to exercise administrative power both within the country and internationally.*

***Key words:** soft power, public administration, municipal administration, communicative*

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Философско-методологические основания анализа коммуникативного пространства», № 14-03-00738.

space, social communications, administrative institutions.

«Мягкая сила» как понятие, явление и структурное образование за последние 5-6 лет в нашей стране привлекает все большее внимание не только научной общественности, но и, в частности, представителей государственной и муниципальной службы. Объяснимость этого феномена лежит в области расширения демократических процессов и, вместе с тем, повышения четкости в управлении, которые заданы вектором изменений политической системы нашего государства. Предметом специального интереса становятся исследования важнейших характеристик, тенденций использования и трансформация различных форм «мягкой силы». В крупных городах и научных центрах проводятся конференции, семинары, посвященные анализу проблем «мягкой силы». В наше демократизирующееся общество проникают новые взгляды на отношения между государством и социумом, между институтами власти и гражданским обществом. Именно во взаимно-встречных процессах сближения интересов государства и общественных институтов проявляется действие «мягкой силы», «мягкого влияния», «мягкого управления». В правильном сочетании безукоризненного выполнения интересов государственной власти и максимального учета интересов гражданского общества кроется вся сложность и значимость деятельности государственных гражданских и муниципальных чиновников.

По существу, мы должны говорить о коммуникативном управлении и рассматривать «мягкую силу» как комплексный механизм, используемый в гражданском и муниципальном управлении каждым представителем власти через различные формы воздействия на общество и формирования субъект-объектных связей с этим обществом в социально-политическом смысле. Здесь возникают, как минимум, три вопроса.

Первый из них, касается того, насколько понятным с точки зрения потребности и эффективности является механизм «мягкой силы» для его использования государственными служащими в социальных коммуникациях. Второй вопрос связан с более высоким вниманием к проблемам «мягкой силы»

в современных условиях глобализации мира через интернет-сети, через влияние институтов управления на общество посредством ресурсов электронного и масс-медийного характера. Эти условия становятся закономерным явлением и фактором оценок современной социально-политической реальности. Как отмечают западные рейтинговые агентства, Россия занимает 27-ю позицию в списке стран мира, наиболее успешно использующих «мягкую силу» в продвижении своих интересов и в создании позитивного имиджа[1]. Государственные и муниципальные служащие не могут оставаться в стороне от использования тех форм и уровней коммуникации, которые заложены в систему «мягкой силы». Наконец, третий вопрос касается того, как влияет компетентностный уровень государственных и муниципальных служащих в области использования «мягкой силы» на продуктивность процессов управления, обстановку гармонизации общественных отношений в конкретных зонах ответственности управленцев разного звена.

Анализ самих идей, скрывающихся за понятием «мягкая сила», свидетельствует о том, что мягкому воздействию и управлению достаточно давно уделяли внимание многие опытные руководители и искушенные в политическом управлении держатели власти. В этом смысле мир социально-политических отношений не оригинален и абсолютизировать сегодня точку зрения и роль Д. Ная в открытии феномена «мягкой власти», «гибкой силы» не совсем правильно. Другое дело, что появление данной группы понятий связано именно с идеями Д. Ная, их институализацией в научном и повседневном лексиконе.

Сам факт существования «мягкой силы», особенности её применения мы можем найти уже в ранних государствах. Там, где функционировал хоть какой-то интеллектуальный потенциал у носителей официальной власти, мягкая сила обязательно применялась властителями в интересах реализации своих управленческих полномочий. И на международном уровне «гибкая сила»,

[1] См. подробнее https://lenta.ru/news/2016/06/14/softpower/

«мягкая власть» достаточно активно применялась через скрытые дипломатические каналы, экономические санкции, цензовые механизмы, различные виды подкупа, хитрости или шантажа.

Превалирование в государственном управлении и международных отношениях инструментов прямого насилия свидетельствовало о том, что вожди, императоры и воители не всегда осознавали довольно высокой эффективности использования «мягкой силы». И, тем не менее, во внутреннем управлении роль «гибкой силы», «мягкой власти» выполняли колдуны и шаманы, культы и обычаи, а позже религиозные постулаты и идеологии. Можно привести множество примеров использования «мягкой власти» в древности, включая следующие примеры. *Древний Египет:* политико-религиозные центры, египетская знать (чиновники), жрецы со своими особенностями скрытного поведения и влияния; Поучения периода правления Гераклеопольского царского дома (21 в. до н.э.); система сакральных знаний писцов. *Древняя страна Шумер:* приход шумер в Месопотамию и успешное их продвижение в ее глубь с созданием городов и завоеванием местного населения происходило благодаря умелому сочетанию силовых и не силовых средств и методов. Пришлый народ подчинял себе местное население, с одной стороны, воспринимая многие достижения местной культуры, с другой стороны, обогащая и развивая ее. В конечном счете, в последующем мир узнал именно о шумерском большом и могущественном государстве, а не о каких-то мелких его частях. Именно шумерскому государству приписывают существование советов старейшин, народных собраний, зарождение законодательной системы и другие атрибуты цивилизации. В Шумере, в Аккаде, в Эламе — царствах с тесно переплетенными культурами управления, насчитывающими примерно двухтысячелетнюю историю, — кто бы ни приходил к верховной власти, обязательно начинал это властвование с посещения и поклонения в главных храмах Бога. То есть мягкая сила религии уже тогда формировалась как тотальная форма управленческого участия при реализации власти, и в последующем продолжала неизменно играть существенную роль. *Вавилон*: одна

из особенностей проявления «мягкой силы»—ее законодательное оформление; благодаря законам сложилось государство с жестко организованной системой управления на всей территории; существовал их некий свод (282 статьи в трех разделах); они представляли собой правила поведения для разных категорий населения, включая царских служащих, судей, воинов, свободных общинников и рабов; морально-юридические нормы, методы и инструменты управления предусматривали помимо административных и экономических социально-психологические методы, а именно — воспитательные. Позже система «гибкой власти» (мягкой силы) управления проявилась в брачных родственных союзах царских семей различных государств. Это влияло на решение вопросов в области управления внешнеэкономическими связями, во многом определяло мирное сосуществование с другими государствами, возможность их внутреннего расцвета и развития[1].

Дальнейшее развитие государственности на разных континентах не изменяло значимости использования «мягкой силы» в управлении обществом посредством религии, введения законов, воспитания, воздействия на общественные нравы, ценности, отношение к власти через формирование культурных традиций. Вместе с тем история показала, что открытая сила и, тем более, единоличная деспотия — чрезвычайно опасный и практически всегда менее продуктивный способ управления государством, нежели управление посредством хорошо организованного и мягко действующего авторитетного коллективного разума.

Но, как известно, история учит тому, что она ничему не учит. Должно было пройти огромное количество времени и свершиться бесконечное множество насилия и бед, прежде чем, уже в сегодняшних обстоятельствах, мы по-новому взглянули на роль иных форм управления, нежели жесткое насилие. И здесь наиболее «подвинутые» государственные системы и общества (одни поняли, другие ощутили) сложность, противоречивость и даже опасность

[1] См. подробнее Ю.В. Ярмак. «Мягкая сила» в истории государственного управления // Soft Power, мягкая сила и мягкая власть. Междисциплинарный анализ. М.: Изд-во «Наука», 2015. С. 29-39.

«мягкой силы». Стали более явственными возможности превратить «мягкую силу» разума и здравого смысла в «мягкое насилие» посредством деформированных законов, идеологических лозунгов, управляемых СМИ, порочных методов образования, излишней либерализации в области культуры и искусства. Свое место в процессе расширения диапазона воздействия «мягкой власти», «мягкой силы» на управление (или снижение эффективности прямого управления) играют достижения информационных технологий.

Сегодня владение коммуникациями, разными разделами глобальной и отраслевой информации и, в частности, правильное использование СМИ, составляют краеугольные условия владения государством и его служителями реальной социально-политической властью. Соответственно, коммуникации и порядок использования СМИ, их возможностей, находящихся в ведении государственных институтов, не могут быть исключены из процессов обоснования и принятия управленческих решений. И все это, естественно, подчинено выполнению главной общественной миссии государственного управления – служению гражданскому обществу, в том числе, посредством «мягкой власти» и ее ресурсов в области коммуникаций. Я не случайно использовал такие категории, как служение, чувство ответственности, способность забывать о своем личном перед лицом Дела. С древних времен государственные служащие были разными: одни составляли гордость общества и своей деятельностью увековечивали успешные деяния власти; другие были вороватыми, деспотичными и корыстными, что, в конечном счете, приводило к их историческому низвержению с пьедесталов. Следует, видимо, ориентироваться на вечные истины. О них И.А. Ильин очень часто говорил, определяя миссию государственника как миссию служителя идее утверждения в обществе настоящей солидарности между разными социальными группами[1], наделенного не только большими полномочиями действовать от имени государства, но и обязанностями решать дела государственные с

[1] См. подробнее Ильин И.А. Путь к очевидности. М.: Изд-во «Республика», 1993. С.357 - 358.

гуманистических позиций.

Сегодня нам приходится, помимо других областей деятельности, оценивать коммуникативную способность институтов власти по успешности выполнения государственными и муниципальными служащими своей главной миссии в этих институтах. Правильная оценка и профессиональное использование «мягкой силы» в социальных коммуникациях – один из показателей компетентности таких людей.

Говоря о формировании у госслужащих компетенций в использовании «мягкой силы» коммуникаций, необходимо иметь в виду следующее. Проблема компетенций является не только интересной в когнитивном, интеллектуальном и учебно-педагогическом плане. Она актуальна и достаточно продуктивна с точки зрения привития профессиональным работникам неких качеств, без которых на современном рынке труда очень сложно быть успешным. Вместе с тем, говоря о компетенциях в области использования «мягкой силы» коммуникаций, как и в любом другом деле, не следует переходить пределы разумного. Есть некие стандарты, которые созданы и функционируют, например, в государствах ЕС, но есть и наработанные отечественные механизмы «мягкой силы». Опыт их использования нельзя игнорировать в практике современного государственного и муниципального управления.

Если в начале 90-х гг. компетенции рассматривались и как способности, и как определенные навыки, и как разновидность призвания, и особый род квалификации субъекта профессиональной деятельности, то к 2007 г. были созданы некие рамки, определяющие данное понятие в ключевых характеристиках. Это привело к универсализации их определения, в частности, как совокупности знаний, способностей, установок и ценностей, необходимых для личного развития и самореализации каждого члена общества. Выбор и понимание компетенций строится на общепринятых в обществе ценностях и представлениях, способствующих образованию, успешной жизни личности и ведут к усилению функций гражданского общества[1]. В других источниках

[1] См.: EURYDICE: Key Competencies. A developing concept in general compulsory education. Survey 5, 2002.

компетенции могут определяться иначе, в частности, как динамическая комбинация когнитивных и метакогнитивных способностей, знаний и пониманий, межличностных, интеллектуальных и практических способностей и этических ценностей[1]. Есть градация определений не только по ключевым (главным), но и вторичным (мягким) компетенциям. Кроме того, выбор компетенций зависит и от конкретной профессиональной деятельности, от особенностей государственного устройства.

Так, например, в рассматриваемой области существует большое количество частностей, которые свойственны каждому государству ЕС, вместе с тем, эти частности сами по себе являются формами «мягкого взаимодействия» между членами данной международной суперорганизации. Вопрос в том, как мы можем и какова мера использования данного опыта в российских условиях. Думается, что разумные пределы использования опыта, безусловно есть. Это касается, прежде всего, понимания государственными и муниципальными служащими реальной обстановки в российском обществе. В области правильного использования «мягкой силы» коммуникаций лежит и искусство распознавания разумных пределов либерально-демократических форм взаимодействия с общественным организмом, в предоставлении прав общественным институтам брать на себя управленческие функции в конкретной обстановке. Самым, пожалуй, сложным является деятельность государственных и муниципальных служащих в области взаимодействия в сфере общественного мнения, формирования качественных параметров духовно-культурной и идеологической среды общественных ареалов. Эта работа и сложна, и трудна, и часто неблагодарна. Однако именно бескорыстие её выполнения выступает залогом успеха в ней. Реальная история государственного управления свидетельствует о том, что государства и их население испытывали на себе как крайне жесткие, так и весьма мягкие формы управления.

[1] См.: Glossary of Tuning Terms. 2006.

Список источников:

1. Белявский В.А. Тайны Вавилона. – М.: Вече, 2001. – 320 с.
2. Бурдье П. Социальное пространство: поля и практики / пер. с фр. Шматко Н.А. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. – 567 с.
3. Ильин И.А. Путь к очевидности. М.: Изд-во «Республика», 1993. С.357 - 358.
4. Макашов И.Н., Овчинникова Н.В. Всемирная история управленческой мысли. Краткий курс. — М.: РГГУ, 2007. – 672 с.
5. «Мягкая сила» — реальная, эффективная — является проекцией жесткой силы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.odnako.org/almanac/material/show_24069/
6. Россия вошла в рейтинг 30 влиятельных стран по критерию «мягкой силы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://lenta.ru/news/2016/06/14/softpower/
7. Словарь античности. / пер. с нем. Горбушина В.И. – М.: Прогресс, 1989. – 704 с.
8. Степин В.С. Цивилизация и культура. – СПб.: СПбГУП, 2011. – 408 с.
9. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / пер. с англ. – М.: АСТ, 2003. – 669 с.
10. Ярмак Ю.В. «Мягкая сила» в истории государственного управления // Soft Power, мягкая сила и мягкая власть. Междисциплинарный анализ. М.: Изд-во «Наука», 2015. С. 29-39.
11. Eurydice: Key Competencies. A developing concept in general compulsory education. Survey 5, 2002. – 182 p.
12. Glossary of Tuning Terms. 2006.

Круглый стол 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА

Акулинина А.М., Ахунова Г.Г.
Министерство земельных и имущественных отношений
Республики Башкортостан

THE ROLE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF STATE PROPERTY USING

Akulinina A. M., Akhunova G.
The land and property relations Ministry of the Republic Bashkortostan

Аннотация. *В статье говорится о необходимости дополнительного профессионального образования для государственных гражданских и муниципальных служащих в сфере управления земельными и имущественными отношениями. Приведен анализ объектов недвижимости не имеющих владельцев. Проанализированы изменения в законодательстве в сфере предоставления государственного имущества в аренду или собственность льготным категориям и представлены пути дальнейшего совершенствования законодательства.*

Ключевые слова: *повышение квалификации, профессиональная деятельность, объекты недвижимости без собственника, совершенствование законодательства.*

Abstract. *The article refers to the need for additional vocational training of civil and municipal employees in the sphere of land and property relations management. The authors made analysis of real estate objects which have no owners and describe changes in the legislation in the sphere of state property lease or ownership of the privileged categories and presented ways to further improve legislation.*

Key words: *professional development, professional activities, real estate without an owner, improving legislation*

В настоящее время в условиях постоянно и быстро меняющегося нормативного правового поля в сфере управления земельными и имущественными отношениями возрастает значение повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих и получения ими дополнительного профессионального образования, что позволяет повысить качество управления государственным имуществом, разработать новые

подходы, максимизировать эффективность работы в данной сфере.

В качестве функциональных квалификационных требований в должностных регламентах сотрудников министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан, занимающихся вопросами имущественных отношений, указано наличие высшего образования по специальности (направлению подготовки): группа специальностей (направлений подготовки): «Юриспруденция»; специальности (направления подготовки): «Земельно-имущественные отношения (экономист)», «Экономика и бухгалтерский учет», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Государственное и муниципальное управление», либо иное направление подготовки (специальность), для которого законодательством об образовании Российской Федерации установлено соответствие направлению подготовки (специальности), указанному в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки. Сотрудники также могут иметь иное направление подготовки (специальность) при условии наличия диплома о профессиональной переподготовке по программе профессиональной переподготовки по направлению деятельности структурного подразделения министерства.

В ходе обучения необходимо получение следующих базовых знаний, являющихся необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в указанной сфере.

Сегодня в казне Республики Башкортостан имеется более 2 тыс. объектов недвижимости общей площадью около 1 млн. кв. м., не закрепленных за правообладателями и не имеющих пользователей. В их числе ряд объектов, площадью от 500 до 4 000 кв.м., которые не используются 5-10 лет.

В соответствии сложившейся в регионе практикой, на содержание объектов казны не выделяется какого-либо финансирования, т.е. до момента, когда какой-то из этих объектов станет интересен юридическому или физическому лицу и будет в соответствии с законодательством передан ему в пользование, он никем не охраняется, не отапливается в зимний период. Это

приводит к ухудшению его состояния и, как следствие, снижению его привлекательности для потенциальных пользователей.

Только за 2016 год в целях оптимизации расходов в социальной сфере, в соответствии с утвержденными дорожными картами у учреждений образования, здравоохранения, социальной защиты было изъято из оперативного управления и передано в казну Республики Башкортостан 139 объектов общей площадью 88 796,9 кв.м, при этом финансирования на их содержание за счет средств бюджета республики не предусмотрено. Для части из этих объектов (61 объект площадью 51 752,6 кв. м) были в короткие сроки определены направления эффективного использования, они закреплены в оперативное управление за государственными учреждениями, органам исполнительной власти регионального уровня, или переданы в соответствии с законодательством в пользование на правах аренды или в безвозмездное пользование, в муниципальную собственность.

В целях обеспечения сохранности объектов казны региона, Министерством земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан (далее – Минземимущество РБ), начиная со второго полугодия 2016 года ведется работа по внесению в нормативно-правовые акты Правительства Республики Башкортостан, касающиеся вопросов передачи в казну объектов недвижимого имущества, пунктов, предусматривающих выделение министерству финансирования, достаточного для обеспечения их охраны и оплаты необходимых коммунальных расходов.

Кроме того, разработан проект постановления Правительства Республики Башкортостан о создании ГКУ «Имущественная казна Республики Башкортостан», который проходит в настоящее время согласование в установленном порядке. Целью создания данного учреждения является организация систематической работы по содержанию (охрана, оплата расходов за оказание необходимых коммунальных услуг, ремонт – в целях повышения привлекательности объектов для пользователей), определению направлений эффективного использования объектов недвижимого имущества, находящихся в

казне республики (включая проведение аукционов на заключение договоров аренды и заключение договоров с их победителями).

В целях информирования потенциальных пользователей об имеющихся объектах, которые могут быть предоставлены в пользование, их перечень размещен на официальном сайте Минземимущества РБ и ежеквартально актуализируется. По итогам 3 квартала 2016 года в перечень включено 848 объектов[1].

Ряд зданий, в том числе незавершенного строительства, эксплуатация которых маловероятна без проведения реконструкции, включен в перечень инвестиционно-привлекательных объектов. Данный перечень, впервые сформированный в конце 2014 года, также размещен на официальном сайте Минземимущества РБ. По состоянию на 31 октября 2016 года в него включены 58 объектов, в отношении которых, могут быть заключены договора на реализацию инвестиционных проектов, в результате чего, значительно улучшится качество объектов и, следовательно, повысится их привлекательность для потенциальных пользователей в последующем[2].

Во исполнение постановления Правительства Республики Башкортостан от 09.12.2008г. № 437 Минземимуществом РБ обеспечивается формирование перечня государственного имущества Республики Башкортостан в целях предоставления во владение и (или) пользование на долгосрочной основе субъектам малого и среднего предпринимательства и организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства[3].

---

[1] Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Нормативны и правовые документы» подраздел «НПА для малого и среднего бизнеса» [Электронный ресурс]. – URL:http://www.mziorb.ru/normativnye_i_pravovye_dokumenty/npa_malandsrbiz/sv1/ (дата обращения 16.11.2016).

[2] Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Информация для инвесторов», подраздел «Инвестиционные проекты в отношении государственного имущества» [Электронный ресурс]. – URL:http://www.mziorb.ru/informaciya_dlya_investorov_1/investicionnye_proekty_v_otnoshenii_gosudarstvennogo_imuwestva/_/ (дата обращения 16.11.2016).

[3] Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Имущество» подраздел «Перечень объектов, которые могут быть использованы только для предоставления в пользование на долгосрочной основе» [Электронный ресурс]. –

В целях реализации Федерального закона от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ, во исполнение приказа Минэкономразвития России от 20 апреля 2016 г. № 264 актуализирован и дополнен на более чем 20% перечень объектов недвижимого государственного имущества Республики Башкортостан, которое может быть использовано только в целях предоставления его во владение и (или) пользование на долгосрочной основе (в том числе по льготным ставкам арендной платы) субъектам малого и среднего предпринимательства и организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, утвержденный приказом Минземимущества РБ от 24.10.2008 г. № 1606. Указанные изменения утверждены приказом Минземимущества РБ от 16 сентября 2016 г. № 1391 и размещены на официальном сайте Минземимущества РБ, а также направлены 20.09.2016 г. в АО «Корпорация МСП» посредством размещения на ресурсе http://ais.economy.gov.ru. Кроме того, актуализированный перечень опубликован в газете «Республика Башкортостан»[1].

В целях оказания поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства (далее - МСП) в современных сложных социально-экономических условиях, снижения финансовой нагрузки при предоставлении им в аренду объектов государственного имущества принято постановление Правительства Республики Башкортостан от 05.05.2016 г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Башкортостан от 29 декабря 2007 года № 403 «О порядке оформления прав пользования государственным имуществом Республики Башкортостан и об определении годовой арендной платы за пользование государственным имуществом Республики Башкортостан», которым предусмотрено, что в первый год предоставления субъектам МСП имущества в аренду, арендная плата вносится в размере 40% от общей суммы годовой арендной платы, во второй год – 60%, в

URL:http://www.mziorb.ru/imuwestvo/perechen_obektov_kotorye_mogut_byt_ispolzovany_tolko_dlya_predostavleniya_v_polzovanie_na_dolgosrochnoj_osnove/(дата обращения 16.11.2016).

[1] Газета «Республика Башкортостан». Выпуск № 116 (28601) от 04 октября 2016 г.

третий год – 80%, в третий и последующие годы – 100%[1].

Кроме того, в случае, если арендатором проводится капитальный ремонт объекта, сумма расходов на его проведение может быть зачтена в счет арендной платы. Порядок согласования проведения капитального ремонта объекта государственного нежилого фонда, находящегося в собственности Республики Башкортостан, с дальнейшим зачетом стоимости затрат в счет арендной платы по договору аренды утвержден постановлением Правительства от 23 сентября 2016 года № 421[2].

В целях компенсации доходов, выпадающих из бюджета республики в результате снижения неналоговой нагрузки на предпринимателей, для обеспечения достижения утвержденного Распоряжением правительства Республики Башкортостан от 28.03.2016 г. № 273-р (в ред. от 08.08.2016) «Об утверждении плановых значений показателей оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти Республики Башкортостан на 2016-2018 годы» для Минземимущества РБ показателя «Объем доходов консолидированного бюджета Республики Башкортостан от сдачи в аренду государственного и муниципального имущества» необходимо вовлечь в пользование на правах аренды дополнительные пустующие в настоящее время объекты недвижимости.

Министерством земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан подготовлен проект приказа Министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан «Об утверждении административного регламента Министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан по государственной услуге «Предоставление государственного имущества Республики Башкортостан (за исключением земельных участков) в аренду, безвозмездное пользование».

Основными предполагаемыми улучшениями исполнения государственной услуги в случае принятия административного регламента являются:

---

[1] Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=13847 (дата обращения 16.11.2016).

[2] Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=14774 (дата обращения 16.11.2016).

- доступность обращения за предоставлением государственной услуги, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- получение полной, достоверной и актуальной информации о государственной услуге на официальном сайте Минземимущества РБ в сети Интернет, на Едином портале государственных и муниципальных услуг (функций), на Портале государственных и муниципальных услуг Республики Башкортостан;

- возможность получения государственной услуги через РГАУ МФЦ;

- сокращение количества и продолжительности взаимодействий заявителя с должностными лицами при предоставлении государственной услуги;

- своевременность предоставления государственной услуги;

- достоверность и полнота информирования гражданина о ходе рассмотрения его обращения;

- удобство и доступность получения заявителем информации о порядке предоставления государственной услуги.

В целях проведения независимой антикоррупционной экспертизы проект приказа размещен на официальном сайте Минземимущества РБ[1].

Получение государственными гражданскими и муниципальными служащими полных, актуальных данных по указанным вопросам в ходе прохождения курсов повышения квалификации или получения дополнительного профессионального образования позволит повысить эффективность их деятельности по вопросам использования государственного имущества и обеспечить достижение утвержденного планового значения показателя оценки эффективности деятельности Минземимущества РБ в данной сфере.

Список источников:

1. Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ,

[1] Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Нормативные и правовые документы», подраздел «Нормативная база с разбивкой по блокам», подраздел «Имущественные правоотношения» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mziorb.ru/normativnye_i_pravovye_dokumenty/vsya_normativnaya_baza_s_razbivkoj_po_blokam/imuwestvennye_pravootnosheniya/ (дата обращения 16.11.2016).

раздел «Нормативны и правовые документы» подраздел «НПА для малого и среднего бизнеса» [Электронный ресурс]. – URL:http://www.mziorb.ru/normativnye_i_pravovye_dokumenty/npa_malandsrbiz/sv1/ (дата обращения 16.11.2016).

2. Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Информация для инвесторов», подраздел «Инвестиционные проекты в отношении государственного имущества» [Электронный ресурс]. – URL:http://www.mziorb.ru/informaciya_dlya_investorov_1/investicionnye_proekty_v_otnoshenii_gosudarstvennogo_imuwestva/_/ (дата обращения 16.11.2016).

3. Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Имущество» подраздел «Перечень объектов, которые могут быть использованы только для предоставления в пользование на долгосрочной основе» [Электронный ресурс]. – URL:http://www.mziorb.ru/imuwestvo/perechen_obektov_kotorye_mogut_byt_ispolzovany_tolko_dlya_predostavleniya_v_polzovanie_na_dolgosrochnoj_osnove/(дата обращения 16.11.2016).

4. Газета «Республика Башкортостан». Выпуск № 116 (28601) от 04 октября 2016 г.

5. Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=13847 (дата обращения 16.11.2016).

6. Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=14774 (дата обращения 16.11.2016).

7. Официальный сайт Министерства земельных и имущественных отношений РБ, раздел «Нормативные и правовые документы», подраздел «Нормативная база с разбивкой по блокам», подраздел «Имущественные правоотношения» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mziorb.ru/normativnye_i_pravovye_dokumenty/vsya_normativnaya_baza_s_razbivkoj_po_blokam/imuwestvennye_pravootnosheniya/ (дата обращения 16.11.2016).

ОБУЧЕНИЕ МЕДИАТИВНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ В СТРУКТУРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Беляев М.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

MEDIATION TRAINING TECHNOLOGIES IN ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Belyaev M. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматриваются понятия: медиация, медиативные технологии и их место в структуре дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих.*

Ключевые слова*: медиация, медиативные технологии.*

Abstract. *The article discusses the concepts of mediation, mediation technologies and their place in the structure of additional professional education of state and municipal employees.*

Key words: *mediation, mediation technology.*

С принятием федерального закона 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который вступил в действие с 1 января 2011 г. в нашей стране появилась медиация. Зародившись по другую сторону Атлантического океана как междисциплинарная область социогуманитарного знания, в России в первые годы своего существования медиация стала уверенно занимать свое место исключительно в правовой науке, разбавленная психологическими элементами.

Медиация как учебная дисциплина была включена в программу на юридических факультетах как самостоятельный специальный курс «медиация как альтернативный вид разрешения споров», так и в рамках специального курса «альтернативное разрешение споров», четко ассоциируясь с правовым блоком знания.

Далее в развитии медиации в России, активное участие приняли психологи и конфликтологи. И те и другие, видели в медиации не столько процедуру, сколько инструментарий для управления конфликтом, порой смешивая понятие посредничество (conciliation) и медиацию (mediation). На базе гуманитарных высших учебных заведениях стали открываться бакалавриаты и магистратуры по «медиации», находя все новые формы применения процедуры медиации в обществе и описывая их в науке. В Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан был создан научно-методический центр альтернативного разрешения споров.

Со временем (всего пять лет с момента действия федерального закона) медиация приобрела в России междисциплинарный характер. Находясь на стыке права, психологии, конфликтологии, коммуникации, менеджмента, истории права, социологии, переговоров, политологии и многих других дисциплин. Которые стали активно описывать и использовать в своих дисциплинах медиацию. Таким образом, медиация скрывает в себе огромный потенциал для гармонизации отношений между гражданами не только в

судебной или экономической системе, но и в обществе в целом. Одной из главных задач ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» является гармонизация социальных отношений (статья 1).

Несмотря на многообразие реализации процедуры медиации в обществе (федеральный закон действительно дает огромный простор для этого), необходимо понимать, что есть определенные нормы в законе, несоблюдение которых может привести к недействительности как статуса медиатора так и самой процедуры медиации. Одна из таких норм – это обучение «профессии» медиатора. В соответствии с действующим законодательством, при всем многообразии форм обучения медиации (бакалавриат, магистратура) в Российской Федерации, приобрести статус профессионального медиатором можно только, отучившись в системе дополнительного профессионального образования, по конкретной программе, с конкретным количеством часов, утвержденной Министерством образования и науки России. Никакая иная форма обучения для получения статуса медиатора, законом не предусматривается, соответственно будет считаться недействительной.

Помимо профессиональной подготовки, медиатору необходимо соответствовать следующим требованиям:

- двадцать пять лет;
- высшее профессиональное образование;
- отсутствие судимости;
- обучение по программе подготовки медиаторов.

Дополнительное профессиональное образование подготовки медиаторов регулируется приказом Министерства образования и науки России № 187 от 14 февраля 2011 года «Об утверждении программы подготовки медиаторов». Программа подготовки медиаторов состоит из трех курсов, которые нужно проходить в строгой последовательности.

1. Медиация. Базовый курс – 120 часов.
2. Медиация. Особенности применения медиации - 320 часов.

3. Медиация. Курс подготовки тренеров медиации -144 часа.

По окончанию каждого курса слушатель проходит аттестацию. Для занятии медиацией на профессиональной основе достаточно пройти обучение первого блока «Медиация. Базовый курс», который включает в себя сто двадцать часов. В Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан ведется подготовка по этой программе.

При прохождении дополнительного профессионального образования по подготовке медиаторов, обучающиеся приобретают компетенции, которые позволяют: анализировать и регулировать конфликт, выстраивать коммуникации между сторонами в сверхнакаленном конфликте, знать особенности проведения медиации в различных ее областях (от гражданского до межнационального спора), организовать переговоры, провести челночную дипломатию и многое другое, что так необходимо современным государственным и муниципальным служащим.

Более того с 2012 года наконец-то было введено понятие медиативный подход (или медиативные технологии). Медиативные технологии – это технологии для предотвращения (профилактики) конфликтов и эффективного разрешения споров без проведения медиации как полноценной процедуры. То есть для конкретной ситуации и целевой группы можно провести обучение конкретной медиативной технологии (переговоры, челночная дипломатия и т.д.).

Так на базе БАГСУ при Главе РБ были проведены семинары для заместителей глав городов и районов по социальным вопросам «Медиативные технологии в межнациональных отношениях: возможности и перспективы», для начальников управлений и председателей комитетов по делам молодежи районов и городов был организован семинар «Медиативные технологии как профилактика этнополитических конфликтов». Анализируя отзывы слушателей этих семинаров, мы пришли к выводу, что те знания, умения, навыки, которые приобретают участники программы дополнительного профессионального образования по подготовке медиаторов, являются необходимыми

компетенциями для современного государственного и муниципального служащего.

Подводя итог, мы приходим к следующему выводу. Обучение процедуре медиации и медиативным технологиям государственных и муниципальных служащих важно и необходимо реализовывать в рамках дополнительного профессионального образования.

Список источников:

1. Беляев М.А. Примирительные технологии в регулировании этнополитических конфликтов. Учебное пособие. Уфа: изд-во БИСТ (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», 2015.

2. Беляев М.А. Политическая медиация как технология согласования элитарных интересов. Лидер, элита, регион: материалы научно-практической конференции с международным участием, 27-28 октября 2014 г., Ростов-на-Дону. Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИУ РАНХиГС, 2014.

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Гатауллина Г.И.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

PROBLEMATIC ASPECTS AND TRENDS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION DEVELOPMENT OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Gataullina G. I.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

***Аннотация**. В статье описаны проблемные аспекты дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Говориться о низком качестве современного дистанционного обучения. Представлены тенденции развития дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.*

***Ключевые слова**: дополнительного профессионального образование, профессиональная переподготовка, качество обучения, дистанционное обучение.*

***Abstract.** The article describes problematic aspects of additional professional education of state and municipal employees. The author analizys low quality of modern distance education tendencies of development of additional professional education of state and municipal employees.*

***Key words**: additional professional education, professional training, quality of education, distance learning.*

В последние годы отмечается немало тревожных тенденций развития российской системы образования. Не является исключением и дополнительное

профессионально образование. Проблемы развития дополнительного образования обусловлены социально-экономическими факторами, характеризующими состояние государства и общества в целом. Присущие образовательным услугам особенности, нематериальный характер результата услуг обуславливает специфику возникающих в этой сфере проблем.

Как отмечают специалисты, последствия от потребления образовательных услуг оказываются благом не только для непосредственного потребителя, но и для экономики и общества в целом.[1] Таким образом, оказание образовательных услуг частному лицу опосредованно влияет на общество в целом. Последствия очевидны: чем больше в государстве образованных и не останавливающихся в своем развитии людей эффективнее функционирование всех сфер человеческой деятельности.

Известно и такое свойство образовательной услуги, как отдаленность момента приобретения образования от получения конечных результатов. Потому и изменения в образовательной системе, как положительные, так и негативные не проявляются немедленно. Их проявление отсрочено моментом, когда люди, получившие образование в новых условиях, становятся большинством, определяющим дальнейшее развитие общества. В этой связи сегодняшние тенденции и проблемы, возникающие в системе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, вызывают тревогу и требуют к себе повышенного внимания.

Одним из негативных факторов, влияющих на дополнительное образование государственных и муниципальных служащих, является сокращение объемов бюджетного финансирования программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Установленный первоначально минимальный размер ежегодных отчислений на научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования

[1] Шведова К.А. К вопросу об особенностях образовательных услуг // Вестник Чувашского университета, 2009, № 1. – с. 27

федеральных государственных гражданских служащих снижен с 5 % до 1% размера средств, предусмотренных в федеральном бюджете на реализацию государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации федеральных государственных гражданских служащих.[1]

Определенные сложности получения качественных услуг по повышению квалификации государственных служащих создает необходимость использования конкурентных процедур, предусмотренных Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для государственных и муниципальных нужд»[2] (далее Закон о контрактной системе) при выборе исполнителя образовательных услуг. Отмеченный закон (ч. 3 ст. 33) запрещает устанавливать в закупочной документации требования к квалификации исполнителей, опыту их работы, деловой репутации, наличию специального оборудования, трудовых, финансовых и других ресурсов и т.п. Заказчики впоследствии отмечают, что нередко в таких процедурах победителями с наименьшей ценой становятся никому неизвестные псевдоучебные центры, которые формально проводят занятия для сотрудников заказчика. А у последнего не всегда хватает знаний и умений, чтобы доказать низкое качество оказанных услуг, их несоответствие потребностям заказчика.

Анализ практики размещения извещений заказчиками в единой информационной системе показывает наличие ряда ошибок, допускаемых при закупке образовательных услуг. Так, некоторые заказчики указывают только наименование программы повышения квалификации и необходимое количество часов обучения. При этом не приводится учебный план с указанием планируемого объема учебной нагрузки и ее вида (практические занятия, деловые игры, лекции и т.п.). Некоторые заказчики, увы, даже не указывают очно или дистанционно должны проводиться занятия, какая должна быть

[1] Постановление Правительства РФ от 15.01.2014 N 26 (ред. от 15.03.2016) "Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение" // "Собрание законодательства РФ", 20.01.2014, N 3, ст. 292.

[2] Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Собрание законодательства РФ", 08.04.2013, N 14, ст. 1652

использована форма контроля. Соответственно, при приемке оказанных услуг заказчику будет трудно доказывать ненадлежащее качество, отсутствие в рамках изучения программы отдельных важных тем или занятий, направленных на выработку необходимых практических навыков обучающегося.

Более опытные заказчики устанавливают требования к содержанию программы, соотношению объема лекционных и практических занятий. Указывают, например, что в лекциях должна прозвучать и быть проанализирована практика последних лет, в том числе региональная. Или в требованиях к содержанию курса требуют, чтобы на занятиях были проанализированы типичные ошибки, допускаемые в той иной сфере и изучены правильные алгоритмы работы и т.п.

Немаловажно устанавливать требования к результату: какие знания и навыки должны быть получены.

Согласно ч. 13 ст. 34 Закона о контрактной системе, в контракт включается обязательное условие … о порядке и сроках осуществления заказчиком приемки поставленного товара, выполненной работы (ее результатов) или оказанной услуги в части соответствия их количества, комплектности, объема требованиям, установленным контрактом, а также о порядке и сроках оформления результатов такой приемки. Между тем Приказ Минтруда России от 29.10.2016 № 797н «Об утверждении типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих и информационной карты типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих»[1] предусматривает минимальный раздел, посвященный приемке оказанных услуг.

[1] Приказ Минтруда России от 29.10.2016 № 797н «Об утверждении типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих и информационной карты типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2015 № 40280) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

Это не позволяет заказчику, обязанному использовать данный типовой контракт при размещении закупок на образовательные услуги, должным образом отрегулировать процесс приемки с целью фиксации возможных несоответствий.

Отсутствие минимальных утвержденных на уровне регулирующего органа нормативов по отдельным образовательным программам приводит к успешному участию в торгах организаций, которые предлагают минимальное количество часов обучения или минимизируют количество очных занятий, переводя больший объем предполагаемого обучения в дистанционный формат. Это влечет формальное исполнение обязанности государственных и муниципальных служащих повышать свою квалификацию, что, к сожалению, не сопровождается получением новых, необходимых знаний и умений.

В качестве рекомендаций при размещении закупок образовательных услуг, помимо внимательной разработки необходимых количественных и качественных характеристик образовательной программы, требований к методическому обеспечению программы, рекомендуется устанавливать значительный объем обеспечения исполнения контракта с целью гарантировать будущее качественное исполнение. Нередко приносит положительный результат проведение конкурсов (а не аукционов, где единственным критерием для выбора победителя становится наименьшая цена). Это позволяет устанавливать помимо стоимостных критериев такие свойства исполнения как «качество» и (или) «квалификация» и сравнивать заявки не только по степени дешевизны исполнения контракта.

Данная проблема требует и законодательного решения. В Законе о контрактной системе (ч. 2 ст. 31) предусмотрено, что Правительство РФ вправе устанавливать к участникам закупок отдельных видов товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются путем проведения конкурсов с ограниченным участием, двухэтапных конкурсов, закрытых конкурсов с ограниченным участием, закрытых двухэтапных конкурсов или аукционов, дополнительные требования, в том числе к наличию финансовых ресурсов для исполнения контракта; опыта работы, связанного с предметом контракта, и деловой

репутации, необходимого количества специалистов и иных работников определенного уровня квалификации для исполнения контракта. Постановление Правительства РФ от 04.02.2015 № 99[1] (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 03.01.2016) предусматривает такие требования к некоторым случаям размещения строительных работ, закупке продуктов питания для различного вида образовательных учреждений и др. Представляется, что закупка образовательных услуг, результат которых отсрочен и не всегда может быть оценен однозначно, тоже должна сопровождаться дополнительными требованиями по квалификации.

Еще одним из важных аспектов повышения квалификации государственных и муниципальных служащих является актуальность вопросов, предлагаемых для изучения, формирование в результате повышения квалификации или профессиональной переподготовки необходимых в современных условиях навыков. Ежегодно Минтруд России (по согласованию с Администрацией Президента РФ) формирует перечень приоритетных (исходя из актуальных вопросов государственной политики) направлений дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих. Данный перечень не содержит программ (структурных элементов), которые предполагали бы формирование у государственных служащих необходимых навыков в психологии коммуникаций, конфликтологии и т.п. областях. Согласно данным российских психологов, государственным служащим «свойственно работать в ситуации эмоциональной напряженности. Им необходимы навыки управления своими эмоциями, навыки управления конфликтом, борьбы со стрессом, эффективной

[1] Постановление Правительства РФ от 04.02.2015 № 99 "Об установлении дополнительных требований к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг, случаев отнесения товаров, работ, услуг к товарам, работам, услугам, которые по причине их технической и (или) технологической сложности, инновационного, высокотехнологичного или специализированного характера способны поставить, выполнить, оказать только поставщики (подрядчики, исполнители), имеющие необходимый уровень квалификации, а также документов, подтверждающих соответствие участников закупки указанным дополнительным требованиям" // "Собрание законодательства РФ", 09.02.2015, N 6, ст. 976.

работы в команде и т.п.» [1] Практика психологического тестирования показывает нередко отсутствие психологической готовности госслужащих к выполнению лежащих на них функции. Государственные служащие нуждаются в формировании навыков противостоянию стресса, эффективного ведения переговоров, грамотного разрешения конфликтов.

Сейчас очень востребованным направлением является медиация – посредничество в урегулировании конфликтов. Медиация касается не только судебных конфликтов, но всех сфер деятельности человека: здравоохранение, образование, строительство и других.

И, наконец, хотелось бы также отметить проблемные аспекты повсеместного распространения дистанционных технологий обучения.

Безусловно, дистанционное обучение – это реальность, это вызов, насущная потребность современности, и дальнейшее развитие образования, очевидно, пойдет по пути вытеснения дистанционными программами образования большинства других, существующих на сегодняшний день.

Действительно, технологии дистанционного обучения позволяет учиться удаленно от места обучения, экономить на командировочных расходах. При этом плюсом становится активное участие студента в процессе обучения в рамках интерактивных курсов. Но нельзя оставить без внимания и недостатки такого обучения, по крайней мере, тех программ, которые активно реализуются сегодня.

Для дистанционного обучения необходим высокий уровень самоорганизации и мотивации, многие сегодняшние программы не делают особого упора на контроле знаний, что позволяет слушателям (пользователям) курсов получать свидетельство о повышения квалификации без реального вовлечённого участия в образовательном процессе. Проблемными остаются вопросы проведения практических занятий, а значит, сомнительным становится получения настоящих навыков работы в той или иной сфере. Эти и многие

[1] Локян А.Б. Психологические аспекты совершенствования системы поствузовского образования гражданских служащих // Вестник Удмурсткого университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2016. Е.26. вып. 2. С. 112 – 118.

другие характеристики дистанционного обучения обуславливают необходимость осторожного применения данных систем в образовании государственных служащих. Важным является ознакомление со структурой и особенностями конкретной системы дистанционного обучения, используемыми в ней методами формирования знаний и навыков у обучающихся. Все это с тем, чтобы по итогам такого обучения были не просто сэкономлены бюджетные средства, но и были достигнуты цели получения качественного и необходимого образования.

В рамках данной публикации отмечены далеко не все проблемы развития дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Несомненно, существующие сложности требуют повышенного внимания к разным аспектам дополнительного образования со стороны государственных органов, определяющих государственную политику в рассматриваемой сфере, со стороны образовательных учреждений, реализующих такое обучение, и, что немаловажно, со стороны кадровых подразделений соответствующих государственных и муниципальных учреждений в целях обеспечения качественного и эффективного образовательного процесса по актуальным для современных государственных и муниципальных служащих программам.

Список источников:

1. Локян А.Б. Психологические аспекты совершенствования системы поствузовского образования гражданских служащих // Вестник Удмурсткого университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2016. Е.26. вып. 2. С. 112 – 118.
2. Шведова К.А. К вопросу об особенностях образовательных услуг // Вестник Чувашского университета, 2009, № 1. – с. 27
3. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Собрание законодательства РФ", 08.04.2013, N 14, ст. 1652
4. Постановление Правительства РФ от 15.01.2014 N 26 (ред. от 15.03.2016) "Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение" // "Собрание законодательства РФ", 20.01.2014, N 3, ст. 292.
5. Постановление Правительства РФ от 04.02.2015 № 99 "Об установлении дополнительных требований к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг, случаев отнесения товаров, работ, услуг к товарам, работам, услугам, которые по причине их

технической и (или) технологической сложности, инновационного, высокотехнологичного или специализированного характера способны поставить, выполнить, оказать только поставщики (подрядчики, исполнители), имеющие необходимый уровень квалификации, а также документов, подтверждающих соответствие участников закупки указанным дополнительным требованиям" // "Собрание законодательства РФ", 09.02.2015, N 6, ст. 976.

6. Приказ Минтруда России от 29.10.2016 № 797н «Об утверждении типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих и информационной карты типового контракта на оказание образовательных услуг по профессиональной переподготовке (повышению квалификации) федеральных государственных гражданских служащих» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2015 № 40280) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru

МЕТОДЫ PR В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Гирфатова А.Р.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

PR METHODS IN OF GOVERNMENT AND MUNICIPAL EMPLOYEES FUNCTION

Girfatova A. R.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматриваются методы PR в деятельности государственных органов. Выделены функции PR. Утверждается необходимость развития контактов государства со своими гражданами. Описаны формы взаимодействия PR. Отмечается PR имеют разнообразие методов и форм реализации на практике.*

Ключевые слова: *методы PR, информированность, Public Relations, формы реализации PR.*

Abstract. *The article deals with methods of PR in state bodies function. The author highlights the PR features of developing contacts of the state with its citizens and Describes forms of cooperation.*

Key words: *PR, awareness, Public Relations.*

Последнее время проблемам использования методов PR нами уделяется серьезное внимание.[1] Причин много. Возникла острая необходимость своевременного реагирования на быстроменяющиеся реалии наступившей информационной эры. В современных условиях отсутствие PR компетенции у государственных гражданских и муниципальных служащих и вследствие этого недостаточная информированность общественности о состоянии дел является одним из существенных недостатков управления. Ведь недостаток взаимной

[1] Методы PR в кадровой работе: учеб.- метод. пособие для подготовки бакалавров по направлению 080200.62 «Менеджмент» / А. Р. Гирфатова. – Уфа: БАГСУ, 2015.-56 с.

информированности создает белые пятна в понимании целей и задач органов власти. Благоприятные информационные условия создают предпосылки роста степени вовлеченности населения в управленческие процессы, что способствует укреплению демократических основ общества. В этой связи есть актуальность дальнейшего исследования эффективного опыта использования методов PR на практике. Некоторые аспекты применения методов PR нами были ранее обозначены в предыдущих работах.[1]

Как считает Симонова М.О, Public Relations - это неотъемлемая часть эффективного управления любой организованной формой деятельности, как частной фирмы, так и государства в целом.

Поэтому в последние годы в органах власти всех уровней стали создавать специальные подразделения, реализующие данную деятельность. Независимо от того, на каком уровне (федеральном, региональном или местном) мы рассматриваем деятельность по связям с общественностью, PR-службы или отделы по связям с общественностью должны выполнять следующие функции:

1) создание позитивного имиджа органов государственной власти (ее сотрудников, структурных подразделений) в глазах различных целевых аудиторий как внешней, так и внутренней общественности;

2)изучение и формирование общественного мнения;

3)информирование общественности о своей деятельности;

4) предотвращение и нейтрализация конфликтов;

5) взаимодействие с различными видами общественности;

6) систематическая работа со СМИ.[2]

Деятельность по связям с общественностью в органах государственной власти имеет свои особенности. Это подтверждает и экспертный опрос, проведенный порталом Sovetnik.ru, в котором эксперты выделили такие направления работы пресс- службы, как взаимодействие со СМИ (72,2%) и

[1] Гирфатова А. Р. Особенности применения PR методов в кадровой работе //Современная школа: из опыта инновационной деятельности. Выпуск 5 - Концепт. - 2015. - ART 65562. - URL: http://e-koncept.ru/2015/65562.htm - ISSN 2304-120X. (Дата обращения 19.11.2016)

[2] Симонова М.О. PR-компетенция будущих государственных и муниципальных служащих как фактор формирования положительного имиджа власти//Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. № 5. С. 119-127.

организация специальных событий (61,1%). С позиций паблик рилейшнз, оптимальной является двусторонняя, симметричная коммуникация в форме диалога, предполагающая установление обратной связи с целевыми аудиториями. Такая позиция характеризуется высокой степенью вовлеченности населения в управленческие процессы. При таком взаимодействии власть не только осознает необходимость развития контактов со своими гражданами, но и умеет их организовать, используя обратную связь для принятия как стратегических, так и оперативных решений[1].

Большая роль в целенаправленном воздействии на общественное мнение принадлежит средствам массовой информации (радио, телевидению, журналам, газетам, различным информационным системам, а также другим источникам знаково-символического характера). Именно из этих источников человек получает необходимые для него сведения, и именно они, при умелом использовании органами государственной и муниципальной власти, способны оказывать влияние на общественную жизнь людей. И здесь необходимо признать, что современные информационные процессы оказывают существенное влияние не только на политическое, экономическое, социально-культурное развитие современного российского общества, но и на формирование внутреннего мировоззрения людей, реальные поведенческие аспекты их повседневной жизнедеятельности.[2]

Что касается муниципальных органов, то они гораздо более зависимы от своих избирателей, которые живут рядом и при необходимости могут лично «спросить с власти», то и коммуникация со своей аудиторией у сотрудников органов МСУ должна быть организована более тесная, иногда даже неформальная.

Одним из способов взаимодействия гражданского общества с органами власти муниципальных образований является взаимодействие через сайты муниципальных органов власти.

---

[1] Герасимова Г.И. Взаимодействие власти и общества (на примере деятельности пресс-службы Тюменской областной думы)//PR и реклама в изменяющемся мире: региональный аспект. 2010. № 8. С. 014-022.

[2] Вороничева Е.Н. Информационное взаимодействие государства и гражданского общества в современной России//Среднерусский вестник общественных наук. 2010. № 1. С. 64-69.

Информационные технологии и интернет-сервисы предоставляют органам местного самоуправления широкие возможности по организации коммуникаций с гражданами, бизнесом и органами государственной власти. Эффективное использование интернет-сайта в работе органов местного самоуправления позволяет сделать их деятельность более открытой, информировать общественность о важных программах, мероприятиях, инициативах, размещать актуальные документы и осуществлять поддержку в оказании муниципальных услуг.[1]

В отечественной научно-теоретической литературе не уделяется достаточного внимания проблемам муниципального управления с позиций социологии, политологии и PR. Поэтому на первое место выдвигается комплексный, междисциплинарный подход, направленный на поиск теоретико-прикладной основы PR в системе муниципального управления, определение оптимальных путей его организации и функционирования. Налаживание коммуникационных связей крайне важно в системе муниципального управления. Отсутствие информации о состоянии дел в курируемых сотрудником отраслях или территориях и несовершенство их взаимодействия является одним из существенных недостатков управления. В целом весь изученный автором материал свидетельствует о том, что службы по связям с общественностью региональных органов власти находятся в стадии становления.

Процесс «торможения» развития данной отрасли управления обусловлен двумя причинами:

– недооценка руководством многих регионов значимости связей с общественностью в своей повседневной работе.

– проблема качества деятельности руководителей PR-служб.[2]

Формирование гражданского общества требует от современной власти

[1] Гайсинский И.Е., Никоненко Н.Д., Перова М.В. Исследование некоторых аспектов повышения эффективности интернет-сайтов муниципальных образований//Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 4. С. 75-81.

[2] Радченко С.В. К вопросу о роли PR в муниципальном управлении (социологический аспект)//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2007. № 5. С. 212-217.

приоритета в установлении прямых и обратных связей со своей аудиторией. Поэтому важность PR в деятельности органов местного самоуправления действительно трудно переоценить.[1]

В современных условиях в Республике Башкортостан создаются благоприятные информационные условия для эффективного функционирования органов власти и управления. Само расширение информационного пространства свидетельствует о развитии процесса формирования гражданского общества, а также о том, что республика становится информационным обществом. В Республике Башкортостан заложена основа качественно нового этапа важнейшего направления работы органов государственной власти - информационно-аналитической, включающей не только анализ общественно-политической и социально экономической ситуации, но и постоянный информационный и социологический мониторинг, а также, что наиболее важно, работу со средствами массовой информации с целью информирования населения и установления обратной связи с ним.2

Таким образом, PR имеют разнообразие методов и форм реализации на практике. PR компетенции государственных гражданских и муниципальных служащих востребованы на данном этапе развития общества. Проблема исследования, несмотря на многосложность и многофакторность, требует дальнейшего изучения.

Список источников:

1. Методы PR в кадровой работе: учеб.- метод. пособие для подготовки бакалавров по направлению 080200.62 «Менеджмент» / А. Р. Гирфатова. – Уфа: БАГСУ, 2015.-56 с.

2. Гирфатова А. Р. Особенности применения PR методов в кадровой работе //Современная школа: из опыта инновационной деятельности. Выпуск 5 - Концепт. - 2015. - ART 65562. - URL: http://e-koncept.ru/2015/65562.htm - ISSN 2304-120X. (Дата обращения 19.11.2016)

3. Симонова М.О. PR-компетенция будущих государственных и муниципальных служащих как фактор формирования положительного имиджа власти//Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. № 5. С. 119-127.

[1] Вольф О.А., Шарапова Е.Ю. Специфика взаимодействия молодёжной телепередачи и городского органа самоуправления в области Public Relations //Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. 2015. № 11. С. 38-42.

[2]Егорышев С.В., Егорышева Н.В. Некоторые особенности деятельности государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан по формированию компетентного общественного мнения о своей работе//Вестник ВЭГУ. 2008. № 3. С. 89-94.

4. Герасимова Г.И. Взаимодействие власти и общества (на примере деятельности пресс-службы Тюменской областной думы)//PR и реклама в изменяющемся мире: региональный аспект. 2010. № 8. С. 014-022.

5. Вороничева Е.Н. Информационное взаимодействие государства и гражданского общества в современной России//Среднерусский вестник общественных наук. 2010. № 1. С. 64-69.

6. Гайсинский И.Е., Никоненко Н.Д., Перова М.В. Исследование некоторых аспектов повышения эффективности интернет-сайтов муниципальных образований//Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 4. С. 75-81.

7. Радченко С.В. К вопросу о роли PR в муниципальном управлении (социологический аспект)//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2007. № 5. С. 212-217.

8. Вольф О.А., Шарапова Е.Ю. Специфика взаимодействия молодёжной телепередачи и городского органа самоуправления в области Public Relations //Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. 2015. № 11. С. 38-42.

9. Егорышев С.В., Егорышева Н.В. Некоторые особенности деятельности государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан по формированию компетентного общественного мнения о своей работе

ВЛАСТЬ И ОБЩЕСТВО: ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Дорожкин Ю.Н.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы при Главе Республики Башкортостан», Россия, Уфа

AUTHORITY AND SOCIETY: THE PROBLEMS OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES COMMUNICATIVE CULTURE

Dorozhkin Yu.N.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье раскрывается проблема коммуникаций власти и общества. Говорится о необходимости коммуникативной компетенции у государственных и муниципальных служащих, о развитии у них же коммуникативной культуры. Для этого предлагается включать в программы дополнительного и профессионального образования дополнительные дисциплины.*

Ключевые слова*: коммуникативные компетенции, коммуникативная культура, политические компетенции, публичное общение, риторика.*

Abstract. *The article reveals the problem of communication government and society. The author refers the necessity of communicative competence to development of communicative culture.*

Key words: *communicative competence, communicative culture, political competence, public communication, rhetoric.*

В системе власти государственные и муниципальные служащие – это реальная власть, они конкретные представители государства и муниципальных структур со всеми их полномочиями и компетенциями, они каждодневно несут бремя ответственности за всю власть в целом. Отсюда к их повседневной

работе предъявляются особые требования, которые диктуют свои императивы профессиональной подготовки, включая формирование коммуникационной культуры.

Почему сегодня существует повышенный запрос на коммуникативные компетенции тех, кто работает в системе государственной и муниципальной власти?

Дело в том, что, с одной стороны, власть и общество едины. В том смысле, что общество порождает власть для того, чтобы общество успешно решало возникающие проблемы, а власть понимает, что она будет стабильна, если будет опираться на взаимопонимание, доверие и сотрудничество с обществом. С другой стороны, взаимоотношения власти и общества – это диалектическое взаимодействие, это единство и борьба противоположностей. Ибо общество часто не может «достучаться» до власти, а власть, будучи относительно независима от гражданского общества, обладая многоступенчатой иерархией и бюрократизированностью, склонна к самоуспокоенности и инерционности, утрате властной «чуткости» к вызовам времени и общественным потребностям. И тем, кто работает в органах власти мало осознавать свой долг служения обществу. Надо уметь служить обществу. А для этого власть, государственные и муниципальные служащие должны знать то общество, в котором они властвуют, слушать и слышать это общество, правильно с ним взаимодействовать, коммуницировать, общаться, достигая при этом целей власти, тех или иных общностей и отдельного человека.[1]

В XXI веке функции административного давления, принуждения и насилия в деятельности власти объективно сужаются, все больше начинают уступать место функциям учета все большего числа интересов и координации усилий различных групп населения и их организаций в решении их или иных задач государственной и муниципальной политики. Это, в свою очередь, возвысило и актуализировало практическую ценность коммуникационной

[1] Газизова Л.И., Дорожкин Ю.Н., Фролова И.В. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации // Власть. 2014. № 8. С. 131-138.

культуры государственных и муниципальных служащих.

Коммуникационная культура людей, принимающих властные решения – это знания, умения и навыки влиять на общество посредством взаимодействия и общения, информирования общества, посредством согласия, взаимопонимания и сотрудничества между властью и обществом, а при необходимости убеждать граждан изменить свое поведение без административного нажима, без ОМОНа, запретов и задержаний, тюремных сроков. С людьми надо разговаривать, вступать в равноправный диалог, реагировать на сигналы от общества, учитывать общественное мнение, иметь систему обратной связи власти и граждан. Коммуникационная культура и коммуникационные компетенции нужны для понимания ситуации, корректного общения с гражданами, принятия и реализации успешных политико-управленческих решений.

Информация и коммуникации – это особые ресурсы власти. Предназначение коммуникационной культуры государственных и муниципальных служащих – гармонизация отношений с обществом в конкретной ситуации властвования. И ключевая фигура здесь - госслужащие, информационно-коммуникационная открытость власти. Госслужащие одновременно разъясняют, убеждают и решают проблемы граждан, подтверждая свою полезность обществу. «Власть означает способность человека не столько действовать самому, сколько взаимодействовать с другими людьми» [1] - отмечал немецко-американский политолог Х.Арендт. Власть – это не только некие свойства, качества или способности отдельных политических акторов, но это и многостороннее, тотальное общение, на котором держится общественный консенсус. Об этом писал немецкий социолог Н. Луман: «Политическая система образуется и поддерживается исключительно благодаря коммуникации».[2]

Сейчас обозначилось достаточно позитивных трендов в системе

[1] Цит. По Болл Т. Власть // Полис. 1993. №5. С. 40
[2] Луман Н. Власть. М.: Праксис. 2001. С. 13

подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Но проблема эффективности этой работы не снята с повестки дня. И сегодня, пусть по-другому, решаются те же задачи: Кого учить? Чему учить? Как учить?

Учить нужно постоянно всех, кто работает в государственном и муниципальном аппарате. Вспомните хорошо продуманную систему подготовки и переподготовки советских и партийных кадров в СССР: кого-то направляли на учебу в ВПШ, кого-то в Академию общественных наук, кого- то в аспирантуру. И готовили им заранее, «на вырост», новое руководящее место.

Вызовы настоящего времени говорят о том, что содержание программ переподготовки и повышения квалификации должно быть многодисциплинарным, включать, помимо прочего, обязательно политические и коммуникативные компетенции. Без них работать сегодня просто невозможно, без них политическое отчуждение власти и общества будет только нарастать. И, например, нынешний профстандарт по политологии практически на 100 % ориентирован на государственных гражданских и муниципальных служащих. Работа во власти – это, прежде всего, работа с интересами людей, работа политическая и коммуникативная.

Но, к сожалению, далеко не все государственные и муниципальные служащие имеют второе высшее политическое или коммуникационное образование, не прошли соответствующей переподготовки или повышения квалификации. В то же время в нашей Академии на кафедре политологии, социологии и философии открылась магистратура по уникальной программе «Государственная и муниципальная политика в публичной сфере», в следующем году надеемся принять магистров по программе «Политический менеджмент». Мы хотели бы видеть у себя аспирантов из рядов государственных и муниципальных служащих. Все это только повысит их политическую зрелость и качество государственного и муниципального управления.

Ориентируясь на глубокие и обширные знания по теории политической

власти и социальным коммуникациям, необходимо расширять структуру и учебные планы образовательных программ, усиливать их практическую направленность.

В каждой программе должна быть риторика, логика, следует найти место искусству хорошо выглядеть на публике. Мы недостаточно учим госслужащих, руководителей публичному общению, проведению пресс-конференций, выступлениям в печати и электронных СМИ. Многие не умеют говорить связно и грамотно, убеждать аудиторию, завоевывать ее доверие. Предпочитают кулуарный нажим и давление как методы властных коммуникаций.

Нужны «круглые столы» с приглашением авторитетных ученых, имеющих разное понимание проблем и путей их решения. Нужна полемика, доказательность и основательность на наших занятиях.

Надо больше проводить практических занятий, тренингов, давать домашние задания, делать видеозаписи и обсуждать их и т.д., закрепляя знания, умения и навыки слушателей, «натаскивая» их на решении конкретных задач.

Основой практических занятий должны быть кейсы – ситуации из мирового и отечественного опыта деятельности органов государственной и муниципальной власти, из собственного управленческого опыта слушателей, что позволяет соединять теоретические знания с формированием устойчивых компетенций.

Наконец, имеет смысл для роста эффективности обучения приглашать практиков для проведения занятий и тренингов – психологов, артистов, имиджелогов, стилистов по одежде и т.д.

Все вышеуказанное, на наш взгляд, позволит поднять качество и эффективность системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих.

Список источников:

1. По Болл Т. Власть // Полис. 1993. №5. С. 40
2. Луман Н. Власть. М.: Праксис. 2001. С. 13

МУНИЦИПАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Закиров М. С.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

MUNICIPAL PERSONNEL POLICY IN THE REPUBLIC BASHKORTOSTAN: STATUS, PROBLEMS AND SOLUTIONS

Zakirov M. S.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассмотрены вопросы и проблемы кадровой политики в муниципальных образованиях. Говорится о неэффективности механизмов обратной связи. Представлены пути совершенствования кадровой работы в органах местного управления.*

Ключевые слова: *муниципальная кадровая политика, региональное развитие, система наставничества, кадровой резерв.*

Abstract. *The article considers the problems of personnel policy in the municipalities. The author refers about the ineffectiveness of feedback mechanisms and ways of improving human resource management in local government.*

Key words: *municipal personnel policy, regional development, a mentoring system, talent pool.*

Кадровая политика в органах местного самоуправления Республики Башкортостан является важнейшим ресурсом регионального развития. Воздействуя на кадры, она влияет на эффективность местного самоуправления, обеспечивает успешное развитие экономики и благополучие местного сообщества. Эффективность деятельности органов муниципальной власти прямо пропорциональна эффективности управления кадрами.

Эффективность работы органов муниципального управления напрямую зависит от того, как организована служебная деятельность, как поставлена работа по подбору, расстановке и повышению квалификации кадров и соответствия квалификации и организации труда муниципальных служащих требованиям времени.[1] Следует заметить, что сегодня в муниципальном управлении именно муниципальные служащие являются непосредственными проводниками стратегических целей, поставленных перед органами муниципального управления. Модернизация муниципальной службы означает, прежде всего, изменение подходов руководителей органов муниципального

[1] Газизова Л.И. Парадоксы российской муниципальной власти: опыт системной экспликации: монография. Москва: МАКС Пресс, 2013. 252 с.

управления к разработке и реализации кадровой политики в муниципальном образовании. В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы эффективности разработки и реализации кадровой политики в муниципальных образованиях.

Муниципальная кадровая политика - это система форм, методов и критериев работы с муниципальными служащими, позволяющая в полной мере реализовывать полномочия по решению вопросов местного значения, в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования. Основной задачей муниципальной кадровой политики является обеспечение стабильного развития муниципального образования с привлечением работников, профессионально-квалификационные и личностные характеристики которых позволяют осуществить это развитие сегодня и в перспективе.

Формирование муниципальной кадровой политики представляет собой весьма сложный и многогранный процесс. Помимо решения организационно-управленческих задач он включает в себя последовательное осуществление организационно-управленческих, политических и нормативно-правовых действий, в ходе которых происходит взаимодействие кадров и кадровых процессов с экономической, политической, социальной и духовной сферами муниципального образования.

Правовой институт муниципальной службы - достаточно сложный правовой институт для эффективного функционирования которого необходимы общая стратегия развития муниципального образования, постоянное взаимодействие органов местного самоуправления с населением муниципальных образований, а также взаимодействие институтов муниципальной службы и государственной гражданской службы.

В настоящее время законодательная база кадровой работы создана и способствует ее эффективности. Правовые основы муниципальной службы в

Российской Федерации составляют Конституция Российской Федерации[1], Федеральный закон от 25 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»[2], Федеральный Закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»[3], а также другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, уставы муниципальных образований. В целом созданы условия для осуществления определенного порядка поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы, осуществления должностных полномочий, ведения кадровой работы. Однако, существующая нормативно-правовая база не в полной мере позволяет учитывать все необходимые критерии для отбора муниципальных служащих, не дает полных возможностей для выяснения квалификационного уровня муниципального служащего с учетом предъявляемых ему требований и сложности выполняемой работы. В нормативно–правовой базе отсутствует механизм так называемых «фильтров» муниципальной кадровой политики, то есть логически определённых и непротиворечивых критериев отбора претендентов. Важной проблемой является проблема недостаточного подкрепления положений и инструкций по организации и проведению отбора методическими разработками, которые позволили бы объективно определить профессиональные и личностные качества муниципального служащего.

Проблемой остаются также субъективизм при отборе на должности муниципальной службы; протекционизм, замещение по протекции должностей

---

[1] Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

[2] О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 7 февраля 2007 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 21 февраля 2007 г.[Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

[3] Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 16 сентября 2003 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 24 сентября 2003 г. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

«своими людьми».

Продвижение муниципальных служащих по рекомендации руководителя подразделения и единоличное назначение руководителем говорит о том, что демократические процедуры формирования кадрового корпуса муниципальных служащих еще не вошли в норму. Это может вызвать сомнения в уровне компетентности и других качественных характеристиках, которым должен отвечать муниципальный служащий.

Эффективность кадровой политики в муниципальном образовании справедливо связывать с обеспечением такого качества муниципального управления, которое в конечном итоге повышает реальный жизненный уровень граждан. Уровень и качество жизни населения муниципального образования зависят от того, насколько эффективно организовано муниципальное управление. В свою очередь, эффективное управление зависит от уровня профессиональных возможностей и личностных характеристик персонала, его подбора, подготовки и рационального распределения по наиболее ответственным участкам работы.

Одним из важных показателей эффективности кадровой политики является не только распределение профессионально подготовленных, имеющих достаточный стаж управленческой деятельности по служебной лестнице, но и постоянного самообразования и владение ими навыками современной управленческой деятельности, ориентирование на цивилизованную систему общественных ценностей, обусловливающих их управленческое поведение.

В настоящее время реформирование такого инструмента кадровой политики как кадровый резерв не затрагивает детерминант базовых дисфункций кадровой политики, ввиду:

– отсутствия ориентации при подборе кадров на меритократическую парадигму;

– неэффективность механизмов обратной связи, в ходе которых осуществляется оценка как кадровой политики в целом, так и качества труда назначенных на муниципальные должности лиц.

Неэффективность механизмов обратной связи оказывает негативное влияние на управление кадрами. Как известно из теории управления, в отсутствии обратной связи, любая структура снижает эффективность своего функционирования. Результатом стала высокая степень неопределенности в вопросах эффективности принимаемых руководителями решений. Таким образом, в современных условиях неопределенности и динамичности внешней среды муниципального района актуализируются стратегические подходы в управлении. В российском обществе функционирование многих процессов зависит от лиц принимающих решения на высших уровнях государственной власти. Поэтому естественно, что в условиях монопольного положения государства большое значение приобретает качество субъективного управленческого фактора и, прежде всего, профессионализм муниципального аппарата, который напрямую зависит от эффективности муниципальной кадровой политики. Муниципальная кадровая политика, являясь основой кадровой работы органов муниципального управления, может быть направлена как на повышение эффективности их деятельности, так и быть причиной снижения их эффективности деятельности.

Основной проблемой набора персонала является неразвитость системы использования кадрового резерва. Назревает задача создания комиссии по трудоустройству молодых специалистов, окончивших вузы, техникумы, колледжи и училища. Основу ее работы должно составлять осуществление связей с учебными заведениями с целью изучения способностей студентов на предмет возможности выполнения служебных обязанностей на муниципальной службе на различных должностях. Необходимо также развивать систему наставничества в системе муниципальной службы.

В целях улучшения подготовки специалиста к руководящей работе и контроля за его деятельностью кадровыми службами органов муниципальной власти должны использоваться индивидуальные планы развития муниципальных служащих, в которых будут предусматриваться конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение специалистом необходимых

теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера работы отдельных участков, выработка организаторских навыков руководства на уровне современных требований.

В индивидуальном плане подготовки специалиста должны отражаться такие формы работы, как: изучение основ муниципального управления, законодательства; выявление причин недостатков в деятельности; командирование специалистов на предприятия и в организации для ознакомления с новейшими технологиями муниципального управления; участие в работе конференций, совещаний, семинаров для ознакомления с новейшими достижениями науки муниципального управления; участие в проводимых проверках и анализе производственной деятельности организаций (по профилю деятельности).

Исходя из вышеперечисленных требований, с учетом возраста, потенциала и индивидуального вклада, квалификации и наличия вакантных мест, станет возможным служащим совместно с кадровой службой реально планировать служебную карьеру, а руководству – планировать карьеру наиболее инициативных и перспективных служащих с высоким производственным и творческим потенциалом.

Одним из важнейших кадровой политики района является профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих, разработка и представление на рассмотрение руководству администрации проекта на переподготовку и повышение квалификации работников и организация его реализации; анализ уровня профессиональной подготовки работников, тенденций его изменения и влияния на повышение эффективности служебной деятельности; прогнозирование потребности в подготовке специалистов в учебных учреждениях.

В общем, повышению профессионального уровня муниципальных служащих в районе необходимо уделить достаточно внимания. При этом, чрезмерная ротация кадров, характерная для муниципальной службы в сельской местности, обесценивают результаты обучения, так как нередким является уход

муниципальных служащих после повышения уровня своей квалификации в другие структуры.

Потребность в профессиональном развитии муниципальных служащих сдерживается ограниченностью финансовых средств на дополнительное профессиональное образование. Отсутствие перспектив карьерного роста приводит к тому, что муниципальные служащие не могут повышать свой профессиональный уровень. Главным стимулирующим фактором работы муниципального служащего является его денежное содержание. Существуют проблемы с кадрами в связи с их текучестью. Повышение оплаты труда является на сегодняшний день основным вопросом, который необходимо решить.

Необходимо усилить роль кадровых служб органов муниципального управления в процессе разработки и реализации кадровой политики района, а именно в организации повышения квалификации и переподготовки муниципальных служащих, формировании кадрового резерва, взаимодействия с профильными образовательными учреждениями, проведении аттестаций и конкурсов на замещение вакантных должностей.

Кадровая работа в органах муниципального управления должна осуществляться в следующих направлениях:

- совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе разработки, внедрения и поддержания в актуальном состоянии системы квалификационных требований (базовых и функциональных);

- работа с кадрами, кадровым резервом, планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение, кадрового перемещения специалистов в соответствии с их профессиональными, деловыми и личностными качествами на основе обучения и стажировки;

- внедрение современных технологий в процесс привлечения, отбора и целенаправленной подготовки и переподготовки персонала;

- профессиональное тестирование как часть процедуры конкурсного

отбора претендентов на замещаемую должность муниципального служащего;

- внедрение испытательного института стажерства, лиц допущенных к конкурсу на замещении должности муниципального служащего;

- повышение эффективности деятельности кадровой службы по пробуждению деловой активности муниципальных служащих, усилению мотивации их труда;

- переход от преимущественно административных методов кадровой политики к демократическим формам оценки, подбора и расстановки кадров;

- укрепление кадровых служб квалифицированными специалистами, повышение их авторитета на основе их подготовки и переподготовки.

Список источников:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 7 февраля 2007 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 21 февраля 2007 г.[Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 16 сентября 2003 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 24 сентября 2003 г. [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

АНАЛИЗ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНОГО ВУЗА

Ибатуллина С.М., Шагапов С.Б.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE ANALYSIS OF THE THIRD GENERATION OF FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARDS IN THE CONTEXT OF INFORMATION-ANALYTICAL TRAINING OF HUMANITIES STUDENTS

Ibatullina S. M., S. B. Shagapov
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация: *XXI век можно по праву назвать веком информационных технологий. Однако при переходе на бакалавриат и государственные стандарты третьего поколения мы зачастую сталкиваемся с деградацией системы высшего образования заключающейся в уменьшении количества часов, отводимых на изучение дисциплин математического и информационно-технического блоков. В статье приведены примеры, указывающие на разрыв между профессиональными компетенциями, заложенными в стандарт и пониманием их сущности лицами, отвечающими за формирование учебных планов. Как результат: отсутствие у выпускника-бакалавра профессиональных компетенций, соответствующих реалиям современного информационного общества. Предложены пути выхода из сложившейся ситуации.*

Ключевые слова: *профессиональные компетенции, учебные планы, математика, цифровое неравенство, анализ данных, информационно-коммуникационные технологии.*

Abstract: *During the transition to Bachelor and state standards of the third generation, we are often faced with the degradation of the higher education system is to reduce the number of hours devoted to the study of the mathematical sciences and information technology units. This article provides examples that point to the gap between the professional competence laid down in the standard and understanding of the essence of those responsible for the formation of the curriculum. As a result: the lack of graduate, bachelor of professional competence, correspond to the realities of the modern information society.*

Key words: *professional competencies, curricula, mathematics, digital inequality, data analysis, information and communication technologies*

В анализируемых стандартах третьего поколения для прикладного бакалавриата предложены следующие компетенции, относящиеся к информационно-аналитической деятельности:

выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

- умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1);

- умением моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления (ПК-7);

- умением определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21).[1]

В стандартах 2000 года по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Экономика» на изучение дисциплин общего математического и естественнонаучного блока отводилось 800 часов, в том числе на математику 600 часов аудиторной работы. Были прописаны конкретные дисциплины, для включения в учебный план.[2] В стандартах 3-го поколения уже не для специалитета, а для бакалавриата компетенции по основам высшей математики не прописаны, только по прикладным аспектам. В результате дисциплины общего математического блока и количество часов, отводимых на их изучение, определяются вузом с учетом мнения только выпускающих кафедр.

Так в БАГСУ в учебных планах, основанных на ФГОС-3+, на дисциплину математика отводится всего 180 часов, из них лишь 36 часов аудиторной работы. По-видимому, принимая такое решение, рассчитывали, что школьного уровня подготовки достаточно для выработки нужных компетенций. Действительно, в профильном ЕГЭ по математике присутствуют задачи из таких разделов, как математический анализ и теория вероятностей. Однако в школьном курсе отсутствуют целые разделы высшей математики, необходимые для развития вышеприведенных компетенций. В первую очередь, это линейная алгебра и интегральное исчисление. Необходимо также отметить, что, несмотря на достаточно высокие баллы по профильному ЕГЭ, уровень подготовки выпускников школ по математике в среднем остается довольно низким. В этом сразу убеждаются преподаватели, приступающие к выработке компетенций по дисциплинам общего математического и естественнонаучного блока. Нередки анекдотические случаи полного непонимания не только элементов высшей

[1] Приказ от 10 декабря 2014 г. n 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

[2] Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061000- «Государственное и муниципальное управление». – Министерство образования РФ, - М. 2000 г.

математики, но и базового школьного курса.

Неумение интерпретировать результаты анализа данных лицом, принимающим решение, зачастую приводит к не оптимальным и даже нелепым выводам.

Например, многие социально-экономические процессы характеризуются таким параметром как «Среднее»: средние цены на рынке жилья, средние цены производителей сельскохозяйственной продукции, среднедушевые денежные доходы населения и т.п.[1] Однако, не зная математического обоснования этого термина можно прийти к ложным выводам.

Легкость и простота получения уравнения регрессии по линии тренда в табличном процессоре MS Excel дает удобную возможность будущему управленцу объективно прогнозировать социально-экономические показатели. Однако отсутствие такой дисциплины, как «Теория прогнозирования» и мизерное количество часов, выделенных лишь на базовый курс математики, приводит к тому, что эта интерпретация, да и выбор подходящих методов анализа данных становится непосильной задачей.

Примером может служить прогноз динамики прироста/убыли населения в РФ на основе демографических данных за 2010-2016гг. представленных в таблице 1.[2]

Таблица 1. Численность населения в РФ по годам.

Год	**Численность населения (млн. человек)**
2010 г.	142,9
2011 г.	142,9
2012 г.	143
2013 г.	143,3
2014 г.	143,7
2015 г.	146,3
2016 г.	146,5

[1] Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, адрес в сети Интернет – [http://www.gks.ru/]

[2] Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061000- «Государственное и муниципальное управление». – Министерство образования РФ, - М. 2000 г.

[2] Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, адрес в сети Интернет – [http://www.gks.ru/]

Для наглядности с помощью MS Excel строится гистограмма.



Рис. 1. Численность населения за 2010-2016гг в РФ.

С помощью инструмента «Линия тренда» строится прогноз на два периода вперёд, в качестве линии тренда выбирается «Полиноминальная», степень «3» с прогнозом на «2» периода, полученный результат представлен на рисунке 2.



Рис 2. Полиноминальная линия тренда со степенью «3».

Из рисунка видно, что линия тренда показывает положительную динамику, т.е. прирост численности населения в РФ на два последующих года. Однако, изменив параметр полиноминальной линии тренда на степень «4» получаем совершенно противоположную картину, рисунок 3



Рис 3. Полиноминальная линия тренда со степенью «4».

На основе одних и тех же данных, с помощью математического аппарата можно построить совершенно противоположные прогнозы. Образованный управленец, который владеет математическим аппаратом на достаточном уровне, должен уметь правильно анализировать полученную информацию, а не воспринимать её как абсолютную истину.

Нами были проанализированы учебные планы бакалавриата по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» нескольких вузов, которые удалось найти в открытом доступе. Выяснилось, что в большинстве вузов (например, РАНХиГС и филиалы) математический блок дисциплин остался на прежнем уровне по сравнению с предыдущим поколением образовательных стандартов[1], но значительно сократился по сравнению со стандартами первого поколения. Кроме базового курса математики с обязательной домашней контрольной работой, присутствует дисциплина «Основы математического моделирования социально-экономических процессов», которая как раз и обеспечивает требуемый в стандарте набор компетенций. В этих вузах поняли, что ПК7 обеспечивается дисциплиной, связанной с математическим моделированием, которая в свою

[1] Приказ от 17 января 2011 г. n 41 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр»)». - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

очередь требует серьезного базового уровня высшей математики. Компетенция ПК1 в части принятия решений в условиях неопределенности и риска реализуется при изучении дисциплины «Исследование операций», которую также можно включить как модуль в дисциплину «Основы математического моделирования социально-экономических процессов». Рабочие программы дисциплин части вузов это подтверждают. К сожалению, эту полезную практику в БАГСУ не оценили. Вызывает недоумение и отсутствие в учебных планах студентов по направлению «Экономика» дисциплины «Теории игр». Между тем, за последние три десятилетия три нобелевские премии по экономике были присуждены за достижения в данной области. В 1994 году Дж. Нэшу и соавторам была присуждена Нобелевская премия по экономике за создание математического аппарата и критериев в статических и динамических играх. В 2005 году Нобелевская премия по экономике была присуждена «за обогащение понимания природы конфликтов и сотрудничества при помощи теории игр», в 2007 году за теорию создания рыночных механизмов, тесно связанных с теорией игр.

В свете всего вышесказанного возникает вопрос: «Какой же бакалавр нужен для системы государственного и муниципального управления?»

Не так давно в Общественной палате России состоялись слушания на тему импортозамещения. Интернет-омбудсмен при президенте России Дмитрий Мариничев заявил, что IT-образование наносит большой вред государству, поскольку подготовленный за счет бюджета специалист «будет молиться на западные компании и первым делом будет стараться уехать отсюда туда».[1] Следуя логике этого заявления, можно пойти и дальше. Например, перестать готовить врачей – ведь на западе им больше платят или запретить преподавать английский язык, тогда уж точно никто никуда не уедет. Видимо из подобных соображений некоторые вузы разрабатывают учебные планы так, чтобы выпускник не был востребован не только на западе, но и приносил больше вреда, чем пользы на чиновничьей должности в своей стране. Это, на наш

[1] Электронный ресурс [http://kommersant.ru/doc/2832376]

взгляд, позволяет сделать ФГОС-3+, в котором процедура формирования учебных планов отдана на откуп вузовскому сообществу.

Кому нужен бакалавр, который не только не может стать проводником современной политики технологического прорыва, но и грамотно проанализировать небольшой объем информации, сделать обоснованные выводы на основе моделирования ситуации и принять выверенное оптимальное управленческое решение. А других мы не готовим, поскольку все обучение сконцентрировано на гуманитарном направлении образования. В результате в век информатизации и громадных возможностей информационных технологий наши бакалавры будут принимать важные решения на основе интуиции или, в лучшем случае, используя чужой жизненный опыт. Это не только не рационально, но и чревато фатальными ошибками. То, что такие бакалавры в системе государственной службы не нужны, подтверждает решение о необходимости магистерского диплома для занятия должности, которое рассматривается в настоящее время.

Проблемы обеспечения требуемых компетенций характерны не только для студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление», но и для будущих юристов. Они возникли в результате норм перезачета математических и информационно-технических дисциплин студентов, поступающих на обучение по программам бакалавриата на основе среднего профессионального образования. Оказалось, что независимо от срока давности обучения, изучение дисциплины «Информационные технологии в юридической деятельности» для выпускников средних специальных учебных заведений по профилю не требуется. В рабочей программе этой дисциплины в средних специальных учебных заведениях нет раздела «Основы математической логики», однако перезачесть дисциплину мы обязаны. Между тем, для юристов, изучающих в дальнейшем логическую структуру правовых норм, этот раздел необходим. Об этом свидетельствует анализ отечественного законодательства, который демонстрирует явное отсутствие знаний формальной логики у законодателей (один правовой акт противоречит другому).

Также, в качестве примера необходимости наличия соответствующих компетенции у бакалавров-гуманитариев, можно привести законодательство в сфере государственных, муниципальных и иных закупок.[1] Одним из основных понятий при проведении закупок является «Начальная (максимальная) цена контракта.[2] Однако расчёт и обоснование такого важного и определяющего параметра закупки строится с использованием аппарата высшей математики.[3] Т.е. законодатель на самом высоком уровне признает, что качественное описание социально-экономических процессов невозможно без использования математических методов, и чем сложнее будут методы, тем более качественно будет дана оценка этим процессам. Оно и понятно, ведь математика - это вековая наука, фундаментальная часть которой за время своего существования практически не изменилась. Её незыблемость подтверждается великими научными открытиями, которые были бы невозможны без её применения, а также научно-техническим прогрессом, плодами которого мы все пользуемся забывая о том, что в его основе лежат сложные математические расчёты.

Повсеместное использование информационно-коммуникационных технологий в различных сферах человеческой деятельности, а также распространение глобальной сети Интернет оказало положительное влияние на общественные отношения и ускорило переход к информационному обществу. Последнее десятилетие ознаменовалось появлением большого количества информационных систем в глобальной сети.[4] С каждым годом количество таких

[1] Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»; Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».

[2] Статья 22, Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»; Пункт 9, статьи 4, Федерального закона от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».

[3] Приказ Министерства экономического развития РФ от 2 октября 2013 г. N 567 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению методов определения начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

[4] Официальный сайт предоставления государственных и муниципальных услуг, адрес в сети Интернет – [https://www.gosuslugi.ru/]; Официальный сайт Единой информационной системы в сфере за-купок, адрес в сети Интернет – [http://zakupki.gov.ru/]

систем и их возможности увеличиваются.[1] Государство уделяет огромное внимание информатизации общества выделяя на это колоссальные ресурсы,[2] в Республике Башкортостан реализуется программа Smart регион. Однако затруднена возможность обучения работе в этих системах, не создано учебных версий систем, нет инструкций и методического материала. Предполагается, что пользователь будет самостоятельно осваивать новые информационные системы, благодаря компетенциям сформированными при получении образования, что на практике оказывается далеко не так, формирование вышеуказанных компетенций ограничивается учебными планами направлений подготовки, основанных на расплывчатых стандартах, возрастает «цифровое неравенство» населения.[3]

В сложившихся условиях, характеризующихся неготовностью части вузов к разработке учебных планов, соответствующих современным требованиям, можно было бы вернуться к прежним стандартам, актуализировав их новыми компетенциями. По сути, это равносильно интеграции компетентностного подхода и разумных стандартов 2000-х годов.

В настоящее время отсутствует возможность пересмотра утвержденных учебных планов и увеличения объема часов на дисциплины общематематического и естественнонаучного блока, который сократился почти на порядок в пользу некоторых выпускающих кафедр. Поэтому, чтобы хоть как-то уменьшить негативные последствия этих решений, предлагается:

- в отсутствии необходимого количества часов на базовый курс математики необходимо строже принимать вступительные экзамены, повышать проходной балл ЕГЭ по дисциплине;

- выделить факультатив либо для освоения базового курса, либо прикладных разделов математики, в соответствии с требуемыми

[1] Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, адрес в сети Интернет – [http://bus.gov.ru/]; Официальный сайт для размещения информации о подготовке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатах их общественного обсуждения, адрес в сети Интернет – [http://regulation.gov.ru/]; Интернет-ресурс для размещения общественных инициатив граждан Российской Федерации, адрес в сети Интернет – [https://www.roi.ru].

[2] Государственная программа «Информационное общество» (2011–2020 годы) – адрес электронного ресурса в сети Интернет – [http://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/#section-finance]

[3] Электронный ресурс – [http://telecomideas.com/-/news-730158]

компетенциями;

- организовать повышение математической и естественнонаучной квалификации профессорско-преподавательскому составу кафедр, обеспечивающих подготовку по экономическим и управленческим направлениям подготовки и формирующих учебные планы.

На просторах глобальной сети Интернет и в социальных сетях появилась шутка под названием «Как сообщить гуманитарию неприятные новости»[1] рисунок 4.



Рис. 4. Оценка Интернет-сообщества знаний гуманитария в области математики.

В XXI в., в веке информации и информационных технологий всем известную фразу «Кто владеет информацией тот владеет миром» можно перефразировать - «Кто владеет математикой, тот владеет информацией».

Список источников:

1. Приказ от 10 декабря 2014 г. n 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

2. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061000- «Государственное и муниципальное управление». – Министерство образования РФ, - М. 2000 г.

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, адрес в сети Интернет – [http://www.gks.ru/]

4. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061000- «Государственное и муниципальное управление». – Министерство образования РФ, - М. 2000 г.

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, адрес в

[1] Электронный ресурс - [http://6po.ru/post/1791/?fb=y]; Электронный ресурс – [https://ok.ru/postimby/topic/65461545719282]; Электронный ресурс – [https://professionali.ru/Soobschestva/hr-tv-ru/kak-soobschit-gumanitariju-plohuju-novost/]

сети Интернет – [http://www.gks.ru/]

6. Приказ от 17 января 2011 г. n 41 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр»)». - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

7. Электронный ресурс [http://kommersant.ru/doc/2832376]

8. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»; Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».

9. Статья 22, Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»; Пункт 9, статьи 4, Федерального закона от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».

10. Приказ Министерства экономического развития РФ от 2 октября 2013 г. N 567 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению методов определения начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»

11. Официальный сайт предоставления государственных и муниципальных услуг, адрес в сети Интернет – [https://www.gosuslugi.ru/]; Официальный сайт Единой информационной системы в сфере за-купок, адрес в сети Интернет – [http://zakupki.gov.ru/]

12. Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, адрес в сети Интернет – [http://bus.gov.ru/]; Официальный сайт для размещения информации о подготовке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатах их общественного обсуждения, адрес в сети Интернет – [http://regulation.gov.ru/]; Интернет-ресурс для размещения общественных инициатив граждан Российской Федерации, адрес в сети Интернет – [https://www.roi.ru].

13. Государственная программа «Информационное общество» (2011–2020 годы) – адрес электронного ресурса в сети Интернет – [http://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/#section-finance]

14. Электронный ресурс – [http://telecomideas.com/-/news-730158]

15. Электронный ресурс - [http://6po.ru/post/1791/?fb=y]; Электронный ресурс – [https://ok.ru/postimby/topic/65461545719282]; Электронный ресурс – [https://professionali.ru/Soobschestva/hr-tv-ru/kak-soobschit-gumanitariju-plohuju-novost/]

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Иванова В.А.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)», Россия, г.Якутск

COMPETENCE APPROACH IN ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION FOR CIVIL EMPLOYEES

Ivanova V. A.
Higher school of innovative management under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russia

Аннотация: *В статье рассматриваются проблемы внедрения компетентностного подхода в обучении государственных гражданских служащих в сфере дополнительного профессионального образования, формирование и развитие модели профессиональных компетенций государственных гражданских служащих.*

Ключевые слова*: компетентностный подход, дополнительное профессиональное образование, компетенции государственных гражданских служащих.*

Abstract: *The article considers the problems of implementation of competence approach in training of civil servants in the sphere of additional professional education, formation and development of the model of professional competences of civil employees.*

Key words: *competence approach, professional education, competence of civil employees.*

Компетентностный подход в современное время имеет большую актуальность в системе образования. Так, если в системе высшего и средне-профессионального образования реализация программ на основе компетентностного подхода имеет достаточный опыт, то в системе дополнительного профессионального образования он только на стадии внедрения.

Объектом нашего внимания является дополнительное профессиональное образование, поэтому мы трактуем компетентность в качестве одной из значимых характеристик соответствия человека занимаемой должности. Можно считать, что компетентностный подход является реакцией профессионального образования на изменившиеся социально-экономические условия, на процессы, появившиеся вместе с рыночной экономикой.[1]

Компетентностный подход при подборе, повышении квалификации, профессиональной переподготовке и стажировке специалистов уже давно

[1] Кириченко Ю.А.Модульные технологии в профессиональном образовании//Педагогика и современность – 2012.

является основой кадрового менеджмента.

Сегодня дополнительному профессиональному образованию принадлежит важная роль в развитии современного российского общества, поскольку реформы, проводимые в стране, требуют гибкой профессиональной переориентации, овладения новыми профессиональными знаниями и трудовыми функциями.[1]

Поэтому, реализация компетентностоного подхода в системе дополнительного профессионального образования на сегодняшний день является наиболее актуальным.

Таким образом, нами была построена модель формирования компетенций в процессе обучения по программе профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление» на базе государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)» (ВШИМ).

Перед ВШИМ стоит задача создать оптимальные условия для развития профессионально-личностного потенциала государственных гражданских служащих. Приоритетными направлениями ВШИМ являются: подготовка, переподготовка и повышение квалификации на основе компетентностного подхода с привлечением лекторов мирового и российского уровня, ведущих экспертов и успешных предпринимателей; проведение комплексной оценки профессиональных, личностных и управленческих навыков и умений; организация и проведение научных исследований, внедрение современных технологий управления человеческими ресурсами.

Программы дополнительного профессионального образовательные согласно приказу от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» разрабатываются на

[1] Кириченко Ю.А.Модульные технологии в профессиональном образовании//Педагогика и современность – 2012.

основании профессиональных стандартов, а при отсутствии данных стандартов, на основании квалификационных требований. При составлении образовательных программ дополнительного профессионального образования должны учитываться федеральные образовательные стандарты для высшего профессионального образования (бакалавр) на основании преемственности. Поэтому, при составлении программ, нами разработаны общие компетенции, взятые за основу квалификационных требований к государственным гражданским служащим (из справочника), а профессиональные компетенции из ФГОС ВО.

Согласно подпункту 5 статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ под квалификацией понимается уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Конкретный уровень знаний, умений, навыков и компетенций приобретается в ходе получения образования конкретного уровня и специальности, направления подготовки.

Для анализа реализации компетентностного похода в дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих нами были изучены: теоретические аспекты компетентностого подхода, нормативно-правовое обеспечение формирования профессиональных компетенций у государственных служащих: ФГОС ВПО программы «Государственное и муниципальное управление», «Квалификационные требования к государственным гражданским служащим», «Профессиональные стандарты».

Компетенции государственных служащих — характеристики, показывающие соответствие личностных и профессиональных особенностей человека должностным квалификационным требованиям.

В построении модели будем опираться на опыт Н.Ф. Ефремовой, которая ввела понятие «Кластер компетенций» и рассмотрела уровни

сформированности компетенций,[1] а также на предложенную Ю.Н. Лапыгиным[2] модель компетенций государственных гражданских служащих.

Построение модели формирования компетенций будем рассматривать на примере программы профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление».

На данный момент «Профессиональные стандарты к государственным гражданским служащим не утверждены», поэтому образовательная программа разрабатывается в соответствии с:

- со «Справочником квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим», разработанным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

- «Методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим», разработанным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Программа является преемственной к основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 (081100) «Государственное и муниципальное управление», квалификация (степень) – бакалавр;

Анализируя ФГОС ВО, определяем, что для осуществления профессиональной переподготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление» должны быть сформированы четырнадцать компетенций (три общие компетенции (ОК), две общепрофессиональных компетенции (ОПК) и девять профессиональных компетенций (ПК)). Структура этих компетенций выражена через дескрипторы: знать, уметь, владеть.

[1] Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание: Методическое пособие: Учебное издание «Контроль и оценивание в современной системе образования. Методический портфель учителя» [Текст] / Н.Ф. Ефремова. М.: Национальное образование. 2012. 416 с.
[2] Лапыгин, Ю.Н. Достоинства моделей обучения // Динамика сложных систем. –2013. - № 3. – С. 12-5.

Объединив перечисленные компетенции по структуре содержания, получаем кластеры компетенций.

Таким образом, каждую группу компетенций можно рассматривать как кластер компетенций, учитывая, что кластер компетенций – это совокупность компетенций, связанных между собой.[1] Изучая тринадцать компетенций, получаем четыре кластера компетенций с условными названиями: «Управленческая деятельность», «Лидерство», «Проектная деятельность». «Информационно-методическая деятельность». Содержание кластеров компетенций программы профессиональной подготовки приведено ниже:

***Управленческая деятельность*:**

Способность к использованию экономико-правовых знаний в сфере своей профессиональной деятельности для формирования гражданской позиции, решения задач профессионального и межличностного взаимодействия в условиях многообразия социальных, этнических, культурных и конфессиональных различий (ОК 2);

Умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК 1);

Умение моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления (ПК 5)

Лидерство:

Владеть способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

[1] Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание: Методическое пособие: Учебное издание «Контроль и оценивание в современной системе образования. Методический портфель учителя» [Текст] / Н.Ф. Ефремова. М.: Национальное образование. 2012. 416 с.

Владеть способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4);

Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК 2);

***Проектная деятельность*:** Умение моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления (ПК 3);

способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ (ПК-12);

способность использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий (ПК-13);

способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-

14);

информационно-методическая деятельность

умением разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (ПК-5);

владением навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций (ПК-6);

способностью применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования (ПК-8);

Выделяем уровни сформированности компетенций. Количество уровней сформированности компетенций выбирается произвольно. Мы выделяем три уровня для каждого кластера.

Кластеры компетенций, уровни сформированности компетенций и индикаторы их проявления для рассматриваемых кластеров компетенций могут быть рассмотрены как модель формирования компетенций, поскольку схематично отражают процесс продвижения к результату обучения. Разработанная нами модель формирования компетенций представлена в таблице 1

Таблица 1.

Кластер компетенции	**Уровни**	**Поведенческие проявления**
Управленческая деятельность ОК-2, ПК-1, ПК-5	3 уровень	Умеет моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации. Сотрудник успешно применяет компетенцию в нестандартных ситуациях или ситуациях повышенной сложности.
	2 уровень	Умеет разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения

	1 уровень	Способен к использованию экономико-правовых знаний в сфере своей профессиональной деятельности. (узкопрофильные знания). Сотрудник находится в процессе освоения данной компетенции, применяет ее в простых, привычных рабочих ситуациях.
Проектная деятельность ОК-6, ОПК-4, ПК - 2	3 уровень	Оценивает экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных способностью эффективное управление ресурсами
	2 уровень	Использует современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития),
	1 уровень	способен проектировать организационную структуру, принимает участие в проектировании организационных действий.
Лидерство: ОК-5, ОПК-3, ПК-12, ПК-13	3 уровень	Имеет способность вести за собой
	2 уровень	Имеет лидерские качества, стремится к профессиональной и личностной самореализации
	1 уровень	Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Информационно-методическая деятельность: ПК-5, ПК-6, ПК-8.	3 уровень	Владеет методами анализа, организации и планирования в области государственного и муниципального управления; планирует мероприятия органа публичной власти в увязке с общей стратегией развития государства и региона; находить и принимать организационные управленческие решения; использовать различные источники информации для проведения анализа показателей деятельности государственных и муниципальных учреждений.
	2 уровень	Владеет технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам
	1 уровень	Создает и актуализирует информационные базы данных для принятия управленческих решений

При составлении образовательной программы «Государственное и муниципальное управление» учитываются требования потребителей. Модули вариативной части образовательной программы разрабатываются с учетом необходимых компетенций для отдельных органов и отраслей государственной власти. ВШИМ проводит ежегодный опрос среди работодателей с целью

выявления их потребностей по развитию и формированию компетенций у своих сотрудников в результате обучения.

Так, например, по итогам опроса среди работодателей прошлого года (2015 г), работодатели во главу угла основных компетенций, которые хотели бы видеть у своих сотрудников, ставят личностные качества, такие, как лидерство, нестандартное стратегическое мышление, ориентация на результат, инициативность, высокая мотивация (38% опрошенных ответили, что именно перечисленными выше компетенциями должен овладеть государственный служащий, чтобы считаться эффективным специалистом). Среди профессиональных компетенций, работодатели выделяют умение работать с нормативно-правовой документацией, нормотворчество, умение вести служебную документацию, грамотность. Поэтому при разработке программы «Государственное и муниципальное управление» учитывается вариативный модуль по заявкам работодателей или самих слушателей.

Подводя итог, можно отметить, что потенциал компетентностного подхода крайне высок в дополнительном профессиональном образовании, а также в управлении персоналом. Разработанные модели формирования компетенций в соответствии ФГОС, квалификационным требованиям и методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим (2017 году планируется утверждение профессиональных стандартов), с учетом потребностей работодателей, могут вывести на новый уровень подготовки государственных гражданских служащих в сфере дополнительного профессионального образования. При применении компетентностного подхода, несомненно результат обучения на профессиональной переподготовке будет выше, как и эффективность расходования бюджетных средств, так как адресная подготовка специалистов всегда окупается. В итоге с выигрышем остаются и государство и образовательное учреждение – оно развивает методы и формы обучения. Учебное заведение в результате приобретает новые компетенции, что

сказывается на квалификации преподавателей по всем программам обучения, способствует развитию всего потенциала, повышает конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Список источников:

1. Кириченко Ю.А.Модульные технологии в профессиональном образовании//Педагогика и современность – 2012.
2. Кириченко Ю.А.Модульные технологии в профессиональном образовании//Педагогика и современность – 2012.
3. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание: Методическое пособие: Учебное издание «Контроль и оценивание в современной системе образования. Методический портфель учителя» [Текст] / Н.Ф. Ефремова. М.: Национальное образование. 2012. 416 с.
4. Лапыгин, Ю.Н. Достоинства моделей обучения // Динамика сложных систем. – 2013. - № 3. – С. 12-5.
5. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание: Методическое пособие: Учебное издание «Контроль и оценивание в современной системе образования. Методический портфель учителя» [Текст] / Н.Ф. Ефремова. М.: Национальное образование. 2012. 416 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ СДО БАГСУ)

Исхакова Г.Р.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE EXPERIENCE OF USING E-LEARNING METHODS ON REFRESHER COURSES (ON THE EXAMPLE OF DISTANCE EDUCATION SYSTEM IN BASHKIR ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT)

Iskhakova G. R.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается использование электронных методов обучения на курсах повышения квалификации, описываются положительные черты дистанционного образования.*

Ключевые слова: *электронные методы обучения, профессиональное развитие, дистанционное обучение.*

Abstract. *The author discusses about using e-learning courses and describes positive features of distance education.*

Key words: *e-learning, professional development, distance education.*

Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики. В современных условиях при подборе кадров органы государственного управления все чаще опираются не на традиции, а на знания. Зачастую государственные служащие не обладают правовой, социально-экономической, управленческой подготовкой, необходимой для служебной деятельности. Все это обуславливает не только теоретическую, но и практическую значимость проблемы повышения их квалификации.

В настоящее время профессиональная подготовка кадров для государственной службы осуществляется в основном по двум направлениям: «Государственное и муниципальное управление» и «Документоведение и документационное обеспечение управления». Кроме того, в системе дополнительного образования осуществляется переподготовка и повышение квалификации государственных служащих.

Система дополнительного профессионального образования государственных служащих базируется на трех принципах. Во-первых, разработка учебной программы, основанная на профессиональных компетенциях соответствующей категории государственных и муниципальных служащих. Во-вторых, качественное учебно-методическое обеспечение образовательного процесса. В-третьих, профессиональный преподавательский состав, имеющий глубокие научные знания и навыки практической работы.

При этом видится два направления, по которым следует повышать профессионализм и действенность государственных служащих. Первое - специализация, т.е. знания о тех отраслях общественной жизни, в управлении которыми госслужащий принимает участие. И второе - специализация в области функционирования и организации субъектов государственного управления (государства, государственной власти, государственного аппарата), т.е. знание всего того, что сегодня представляет система государственной власти.

В наше время на процесс обучения существенное влияние оказывает такой объективный процесс, как устаревание информации. В решении этой проблемы на наш взгляд могут помочь электронные методы обучения.

В частности дистанционное обучение на основе современных информационных технологий привносит в учебный процесс новые возможности. Используя которые можно обеспечить управление информационными потоками и выработать навыки их классификации, обучить логике доказательств, организовать разнообразные формы деятельности по самостоятельному поиску и представлению информации. И самое главное – превратить информацию в знание.

Ориентиром при организации электронного образования являются наиболее развитые в этом плане страны (США, Финляндия, Южная Корея). Более 200 университетов Южной Кореи используют технологии e-Learning. Около 75 процентов трудоспособного населения этой страны ежегодно повышает квалификацию или получает новые знания, используя интернет. В России рынок e-learning начал развиваться с начала 2000 г., хотя не с таким размахом, как в европейских странах. Тормозящие факторы в России в основном носят технический и психологический характер. Например, в Европе все больший размах получает внедрение электронного обучения со стороны государственных структур для перепрофилирования или повышения квалификации работников, что позволяет бороться с безработицей. Однако масштабное внедрение этих программ требует серьезного проникновения интернета, компьютерной грамотности, наличия у населения компьютеров. В этом отношении Россия уступает как США, так и европейским странам, что уменьшает эффект от подобных программ.

В настоящее время в России возможность получения образования электронным путем предоставляют около 70% ВУЗов за счет создания новых образовательных программ, в том числе и для курсов повышения квалификации. К числу этих ВУЗов относится и Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан.

Например, для направления «Государственное и муниципальное управление» автором статьи были разработаны электронные обучающие курсы «История государственного управления» (2010 г.), «Исторический опыт борьбы с коррупцией в России» (2010 г.) и «Особенности межнациональной и межконфессиональной политики в истории России» (2014 г.).

При анализе использования электронных методов обучения в преподавании этих дисциплин можно выделить несколько «плюсов».

Во-первых, предоставляется возможность усвоить содержание курса на более глубоком уровне, т.к. электронные методы обучения позволяют использовать современные способы работы с информацией, позволяют повысить интерес к изучаемым дисциплинам за счет использования демонстрационных возможностей и высокой степень интерактивности.

Во-вторых, «гибкость» электронных форм обучения, т.е. возможность для слушателей заниматься в удобное для себя время, в удобном месте и в удобном темпе, что позволяет индивидуализировать темп учебного процесса.

В-третьих, наличие в СДО обратной связи, которая позволяет реализовать индивидуальный подход к слушателям с учетом уровня их подготовки, особенностей мышления и памяти. Преподаватель направляет и организует учебную деятельность слушателей, предлагает эффективные методы работы с информацией для достижения наилучшего результата, оказывает оперативную помощь при выполнении заданий.

В-четвертых, тестирование по итогам изучения дисциплин позволяет повысить объективность оценки качества знаний и исключить все минусы личностного подхода. Одним из методов, стимулирующих развитие творческих особенностей слушателей курсов повышения квалификации, является метод проектов. Проект является итогом самостоятельной деятельности по определенной теме.

Однако, на наш взгляд, следует иметь в виду, что разработка электронных обучающих курсов - это качественно иная деятельность преподавателя. При создании курсов мы учитывали основные принципы программного обучения:

наличие цели учебной работы и алгоритма достижения этой цели; разделение учебной работы на шаги, связанные с соответствующими этапами изучения информации; завершение каждого этапа самопроверкой и возможным корректирующим воздействием.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что целостный подход к электронным методам обучения, правильный подбор их в соответствии с особенностями целей и содержания дисциплины, повысить темп и качество учебной работы на курсах повышения квалификации и сделать их не столько эффектными, сколько эффективными методами обучения.

ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ДОКУМЕНТОВЕДОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТРАДИЦИОННОГО И ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кабашов С.Ю.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE TRAINING OF PROFESSIONALS DOCUMENTOLOGISTS FOR THE DEVELOPMENT OF TRADITIONAL AND ELECTRONIC DOCUMENTS IN THE SPHERE OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

Kabashov S. Yu.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье описывается становление кафедры «Документоведение и архивоведение» и реализация программ высшего профессионального образования «Документоведение и документационное обеспечение управления» в ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан». Делается вывод, что БАГСУ обладает необходимым опытом и качеством знаний для подготовки высококвалифицированных и востребованных на современном рынке труда специалистов-документоведов*

Ключевые слова: *документоведение, архивоведение, документационное обеспечение управления, электронный документооборот.*

Abstract. *The article describes the establishment of the Department "office work and archival science" and implementation of programs of higher professional education "scientific discipline of documentation and documentary maintenance of management" in Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan. The conclusion is that Bashkir Academy of Public Administration and Management has necessary experience and knowledge to prepare highly qualified professionals documentologists*

Key words: *records keeping, archival study, document management, electronic document management.*

В 2004 г. политическим руководством Российской Федерации было принято решение о проведении административной реформы, призванной обеспечить единую организацию структуры государственного управления и адекватную систему документооборота с учетом создания, использования и хранения в делопроизводстве и архивах электронных документов, т.е. унифицировать организацию делопроизводственных процессов и тем самым подвести их под автоматизацию с использованием информационно-коммуникационных технологий. Эта работа требовала не только научно-практических IT-разработок, но и достаточное количество высококвалифицированных специалистов в области электронного документооборота, способных провести намеченные административной реформой мероприятия в аппарате управления.

Современный документовед – это не работник, традиционно занимающийся примитивными операциями по подготовке бумажных документов, а специалист с высоким уровнем управленческой, правовой, гуманитарной и технологической подготовки, управляющий потоками документной информации (электронными документами) в организациях и предприятиях всех отраслей и форм собственности, работающий в органах государственной и муниципальной власти. Он имеет дело как с традиционными бумажными, так и с электронными, технотронными, биометрическими документами. Используя современные системы электронного документооборота, автоматизированные системы офисной логистики и архивного хранения, документовед способен обеспечить максимально эффективную работу с документированной информацией в любой по численности организации.

Резкий рост неструктурированного и полуструктурированного содержания (например, сообщений электронной почты, файлов, содержимого SharePoint и др.) в сочетании с частыми изменениями нормативно правовых требований к документированию информации, обрабатываемой в организациях, сделали управление документами горячей темой. Расходы на электронное

сканирование и риски, связанные с плохим управлением документами, являются основной движущей силой инициатив применения руководства информацией. Этому способствуют также необходимость соблюдения нормативно-правовых актов, контроль операционных расходов, связанных с управлением данными, и обеспечение целостности данных и их безопасность. Для управления неструктурированной информацией, управления удержанием информации в памяти и сканирования информации одного типа многие организации используют сегодня мешанину различных методов. Большинство же типов данных вообще не подвергается управлению с точки зрения удержания. В подобной ситуации подготовка специальных кадров, способных справиться с «валом» возникающих проблем в делопроизводстве приобретает государственное значение. Нельзя не видеть всей остроты складывающегося положения в этой сфере.

В БАССР и Республике Башкортостан в силу отсутствия профильных научно-преподавательских кадров и методической базы, подготовка специалистов высшей квалификации по специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» на протяжении многих десятилетий не велась. Профессиональное документоведческое образование можно было получить только в Московском историко-архивном институте. Такое положение создавало кризисную ситуацию в сфере делопроизводства и стало тормозить целенаправленную работу по совершенствованию управленческих структур региона. Подготовка кадров документоведческого профиля была возложена на Башкирскую академию государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан, которая имела большой опыт в преподавании дисциплин, связанных с теорией и практикой государственного и муниципального управления, а также сделала определенные успехи по систематическому изучению технологий организации делопроизводства.

В БАГСУ дисциплины, связанные с делопроизводством, возникли с середины 1990-х гг. сначала на кафедре психологии и социологии, но наиболее

планомерно с 2001 г. на кафедре государственной службы и муниципального управления под руководством профессора С.Ю. Кабашова. Постепенно накапливался необходимый методический материал. В 2003 г. в серии «Библиотека государственного служащего», издаваемой с 1998 г. БАГСУ совместно с Администрацией Президента РБ, было опубликовано учебное пособие «Служебный документ и делопроизводство в системе государственной и муниципальной службы»[1], завоевавшее специальный диплом Третьего Всероссийского конкурса образовательных программ и методического обеспечения подготовки переподготовки и повышения квалификации кадров в области муниципального управления (Москва, 2003 г.). Целенаправленно в образовательные программы подготовки государственных и муниципальных служащих стали вводиться разделы по ознакомлению с организацией документооборота с учетом новых методик, использующих компьютерные технологии. В 2002 г. после изучения практики внедрения программного продукта АИС «Документооборот» в Управлении Министерства Российской Федерации по налогам и сборам по РБ, по просьбе БАГСУ эта программа была безвозмездно передана для использования в учебном процессе.

К 2005 г. накопленный опыт преподавания дисциплин по делопроизводству и потребности органов государственной власти и местного самоуправления подвели к необходимости открытия в академии специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» и соответствующей кафедры. Управление по делам архивов Республики Башкортостан в лице начальника А.А. Хисматуллина поддержало инициативу академии по открытию новой специальности. Преподавательским коллективом БАГСУ были разработаны и утверждены учебные планы, подготовлен комплекс соответствующей методической литературы. Итогом большой организационной работы стал приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 26.04.2005 № 1060, где академия была признана прошедшей

[1] Кабашов С.Ю., Сулейманов Р.Н. Служебный документ и делопроизводство в системе государственной и муниципальной службы. Серия «Библиотека государственного служащего». Вып. 7. Уфа, 2003.

лицензионную экспертизу на право осуществления образовательной деятельности по программам высшего профессионального образования «Документоведение и документационное обеспечение управления». В сентябре 2006 г. ученый совет академии постановил образовать специальную кафедру, где начинает складываться региональная документоведческая научно-педагогическая школа и формируются ее традиции. С 2006 по 2010 гг. кафедра имела название – «Профессиональной коммуникации и документационного обеспечения управления», с 2010 по 2011 гг. – «Профессиональной коммуникации, документоведения и архивоведения», с 2012 г. кафедра получила название «Документоведение и архивоведение». Среди вузов Республики Башкортостан она стала единственной строго специализированной кафедрой, что не могло не отразиться в положительном плане на результатах не только по обучению государственных и муниципальных служащих основам делопроизводства, но и по формированию нового для республиканской науки направления научных исследований в области управления документами.

В концепции учебной работы кафедры были обозначены три основных блока дисциплин, направленных на выработку коммуникативной грамотности современного специалиста-управленца:

- технология и средства документационного обеспечения управления с использованием документов на электронных носителях, включая архивное дело;

- управление деловой карьерой и профессиональные коммуникационно-этические качества управленца;

- русский язык, культура устного и письменного речевого поведения, административная, политическая и юридическая риторика.

Накопленный кафедрой опыт по развитию коммуникативных навыков у студентов БАГСУ ежегодно демонстрировался на проводимых студенческих научных конференциях «Актуальные вопросы документной коммуникации». В декабре 2010 г. кафедрой была организована межвузовская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы профессиональной коммуникации в

государственном и муниципальном управлении». В конференции приняли участие 47 человек – государственные и муниципальные служащие, преподаватели вузов республики, учителя школ. Был издан сборник научных статей научно-практической конференции общим тиражом 300 экз.

Уже с момента образования в 2006 г. кафедра обеспечивала учебный процесс по 17 дисциплинам и 11 спецкурсам. В 2009 г. кафедра разработала и проводила занятия в рамках различных образовательных программ по 32 дисциплинам, а в 2013 – 2015 гг. по 52 дисциплинам. С учетом отсутствия кафедр в составе ФПК и ФПП, кафедра профессиональной коммуникации и документационного обеспечения управления должна была стать базовой для реализации значительной части образовательных программ на этих факультетах, однако по многим причинам, и прежде всего отсутствия административной воли у тогдашнего руководства вуза, этого не произошло.

С 2006/2007 учебного года БАГСУ приступает к подготовке специалистов по организации делопроизводства. В 2006 г. впервые был осуществлен набор двух групп студентов первого курса в количестве 72 человек на специальность «Документоведение и документационное обеспечение управления» на базе среднего профессионального образования соответствующего профиля и среднего (полного) общего образования. Первый выпуск из 27 документоведов состоялся в 2009 г. В 2011 г. на кафедре стали готовить бакалавров по 2 профилям «Документационное обеспечение государственного и муниципального управления» и «Организация управления электронными документами». В 2013 г. кафедра сформировала профиль «Информационно-документационное обеспечение управления» по направлению 081100 «Государственное и муниципальное управление». Основная задача подготовки специалистов подобного профиля - формирование у студентов компетенций в области управления электронными документами с учетом применение их в будущей практической деятельности. Результатом учебной и методической работы кафедры за 2006 – 2016 гг. стали выпуски с полным трудоустройством 146 документоведов с высшим образованием, более 700 государственных

гражданских и муниципальных служащих, из них свыше 300 управляющих делами администраций сельских, городских поселений, муниципальных районов и городских округов прошли повышение квалификации или профессиональную переподготовку по делопроизводству по 10 образовательным программам, осуществленных кафедрой.

В целях популяризации специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» при поддержке Министерства образования Республики Башкортостан и Управления по делам архивов Республики Башкортостан кафедра в 2011 – 2012 гг. проводила олимпиаду «Делопроизводство и архивное дело» среди учащихся 8-11 классов школ республики (ответственный - старший преподаватель Ю.С. Кабашов). География участников весьма широкая: Уфа, Салават, Кумертау, Туймазы, Дюртюли, Баймакский, Зилаирский, Миякинский, Иглинский и др. районы. Информация об итогах олимпиады была размещена на сайте Министерства образования Республики Башкортостан.

На факультете государственного и муниципального управления предметы кафедры по делопроизводству стали изучаться на специальностях: «Документоведение и документационное обеспечение управления», «Государственное и муниципальное управление» по очно-заочной форме и заочной формам обучения. На факультете экономики и управления – на специальностях: «Менеджмент организации», «Маркетинг», «Финансы и кредит», «Бухучет, анализ и аудит» по очно-заочной форме и заочной формам обучения. На юридическом факультете по специальности Юриспруденция предметы кафедры документоведческого профиля в противоречии здравому смыслу не изучались, что резко снижает по мнению многих выпускников факультета ценность приобретаемых знаний и востребованность подготовленных специалистов права.

Разрабатываемые кафедрой с 2006 по 2016 гг. программы спецкурсов, тренингов, ролевых игр, рекомендаций по организации рабочего места государственного и муниципального служащего, управления документацией,

технике речи, правилам аргументации, управлением деловой карьерой использовались для переподготовки, повышения квалификации кадров. С января 2007 г. кафедра начинает вести цикл образовательных программ по профессиональной переподготовке государственных и муниципальных служащих по специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления». Первый выпуск из 32 государственных и муниципальных служащих был проведен в декабре 2007 г.

Сразу после образования кафедры возникла необходимость по подготовке учебных и методических пособий. Учебным пособиям «Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях»[1] (авторы С.Ю. Кабашов, И.Г. Асфандиярова) и «Организация общего и специального делопроизводства в органах местного самоуправления»[2] (автор С.Ю. Кабашов) был присвоен гриф УМО по образованию в области историко-архивоведения. За период 2006 – 2016 гг. кафедрой были разработаны более 70 рабочих программ различных дисциплин, более 15 учебно-методических комплексов, были разработаны 12 уникальных федерального уровня учебников и учебных пособий, которые не раз отмечались престижными наградами всероссийских конкурсов в номинации «лучший учебник для государственных и муниципальных служащих», имеют гриф учебно-методического объединения вузов России, пользуются большой популярностью и востребованы не только в нашей республики, но и по всей России, прежде всего, в московских вузах, а также вошли в президентские библиотеки глав государств СНГ: Беларусь, Казахстан и др.

Как следствие взаимодействия ученых кафедры с кафедрами других вузов и архивными учреждениями субъектов РФ, с руководителями и практическими работниками государственных органов и органов местного самоуправления стала серия публикаций, инициированных кафедрой документоведения и архивоведения БАГСУ, в научно-практическом журнале «Экономика и

[1] Кабашов С.Ю., Асфандиярова И.Г. Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях. М., 2009; Кабашов С.Ю., Асфандиярова И.Г. Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях. 2-е изд. М., 2010.

[2] Кабашов С.Ю. Организация общего и специального делопроизводства в органах местного самоуправления. М., 2013.

управление» с рассмотрением различных актуальных научных и прикладных проблем управления документами[1]. В обсуждениях приняли участие известные в РФ и за рубежом ученые д.и.н. Т.И. Хархордина (Москва), к.и.н. Т.А. Быкова (Москва), д.и.н. А.В. Ермолаева (г. Саратов), д.т.н. Л.Р. Фионова (г. Пенза), начальник Управления архивами Свердловской области А.А. Капустин.

Начиная с 2006 г. по просьбе Управления по работе с обращениями граждан Президента РБ, кафедра особое внимание уделяла обучению студентов и слушателей приемам и методам работы с письменными и электронными обращениями граждан, направляемых в органы власти. Заведующим кафедрой, профессором С.Ю. Кабашовым в 2010 г. был издан федеральный учебник «Организация работы с обращениями граждан в истории России», получивший гриф Учебно-методического объединения вузов Российской Федерации по образованию в области историко-архивоведения[2]. Часть тем выпускных квалификационных работ по специальностям «Документоведение и документационное обеспечение управления» и «Государственное и муниципальное управление» посвящались вопросам документирования рассмотрения и анализа обращений граждан, в т.ч. поступающих по электронной почте или через интернет-приемные ведомственных сайтов, при выработке управленческих решений органами власти. Лекции по организации работы с обращениями граждан включаются в программы курсов повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Вместе с тем эта образовательная деятельность охватывает лишь незначительную часть работников аппаратов органов государственной власти и местного самоуправления Республики Башкортостан. От органов власти требуется расширение ее масштабов, например, ежегодное проведение двух-трех

[1] Электронный документооборот – путь к эффективному управлению («круглый стол») // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2012. № 5; Язык документа – индикатор эффективности современного управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2013. № 2; Институт обращений граждан – важный элемент государственного и политического управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1; Архивное дело – важный компонент современного государственного и муниципального управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2015. № 1; Повышение качества кадрового документирования работы с персоналом – актуальная задача модернизации управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2016. № 3.

[2] Кабашов С.Ю. Организация работы с обращениями граждан в истории России. М., 2009.

обучающих семинаров с привлечением на них 150-200 служащих министерств, ведомств и администраций городских округов и муниципальных районов, с выдачей соответствующих удостоверений об обучении. Для этого кафедра разработала учебный план такого семинара на 72 учебных часа. Актуальность образовательной деятельности по проблематике обращений граждан и организаций постоянно только усиливается. Получение гражданами доступа к информации о деятельности государственных органов власти приведет к взрывному росту трафика информационного взаимодействия граждан с федеральными и региональными органами власти. И здесь без обучения государственных и муниципальных служащих никак не обойтись, иначе они «захлебнуться» в информационном взаимодействии с гражданами.

В целях расширения спектра предложений по образовательным услугам в рамках СМЭВ и СМЭД для системы государственного и муниципального управления в 2012 г. кафедрой была разработаны уникальные образовательные программы: «Делопроизводство и электронный документооборот в муниципальном управлении»; «Электронное правительство и электронный документооборот в государственном управлении»; «Организация делопроизводства кадровой службы с использованием информационных технологий»; «Современные требования к организации документооборота в системе бизнес-менеджмента». В силу отсутствия нормативной базы и специальной литературы для методического и научного обеспечения таких сложных образовательных программ кафедра наладила взаимодействие с Всероссийским научно-исследовательским институтом документоведения и архивного дела (Москва) и Историко-архивным институтом Российского государственного гуманитарного университета (Москва). Эти контакты способствовали тому, что кафедра - единственная в республике, сумевшая разработать и реализовать методическую базу и осуществить подготовку специалистов по направлению высшего образования (уровня бакалавриата) «Организация управления электронными документами». Важность обучения по такому направлению не раз отмечалась на различных профильных совещаниях

в государственных органах власти федерального и регионального уровня. В целях решения вопроса о методическом обеспечении образовательных программ по тематике управления электронными документами было разработано учебное пособие «Электронное правительство и электронный документооборот. Термины и определения» с присвоением грифа УМО по образованию в области историко-архивоведения[1].

Итоги обучения по программам, связанным с изучением основ электронного документооборота показали, что на местах даже служащие, связанные с организацией делопроизводства, плохо представляют себе правовые, методические и технологические аспекты внедрения электронного документооборота, использования средств электронной почты и ведомственных сайтов, дальнейшие шаги по переводу государственных и муниципальных услуг в электронный вид. В силу отсутствия учебной литературы по организации электронного документооборота преподаватели кафедры для проведения этой программы разработали авторские курсы, прошли краткосрочное обучение в ВНИИДАД, РАНХиГС, РГГУ и др. федеральных учебных и научных центрах. Результатами обучения стали, разработанные студентами и слушателями курсов конкретные проекты внедрения различных СЭД в своих организациях.

Накопленный 10-летний опыт и сформированные педагогические подходы к организации учебной и научной работы позволяет сделать вывод о том, что подготовка специалистов в области традиционного и электронного документооборота и архивного дела в Башкортостане требует особого внимания органов государственной власти и местного самоуправления в поддержке усилий БАГСУ и только при существовании специальной кафедры документоведения и архивоведения, способной решать поставленные государством задачи по подготовке высококвалифицированных и востребованных на современном рынке труда специалистов-документоведов.

[1] Кабашов С.Ю. Электронное правительство и электронный документооборот. Термины и определения. М., 2014.

Список источников:

1. Кабашов С.Ю., Сулейманов Р.Н. Служебный документ и делопроизводство в системе государственной и муниципальной службы. Серия «Библиотека государственного служащего». Вып. 7. Уфа, 2003.
2. Кабашов С.Ю., Асфандиярова И.Г. Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях. М., 2009; Кабашов С.Ю., Асфандиярова И.Г. Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях. 2-е изд. М., 2010.
3. Кабашов С.Ю. Организация общего и специального делопроизводства в органах местного самоуправления. М., 2013.
4. Электронный документооборот – путь к эффективному управлению («круглый стол») // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2012. № 5; Язык документа – индикатор эффективности современного управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2013. № 2; Институт обращений граждан – важный элемент государственного и политического управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1; Архивное дело – важный компонент современного государственного и муниципального управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2015. № 1; Повышение качества кадрового документирования работы с персоналом – актуальная задача модернизации управления // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2016. № 3.
5. Кабашов С.Ю. Организация работы с обращениями граждан в истории России. М., 2009.
6. Кабашов С.Ю. Электронное правительство и электронный документооборот. Термины и определения. М., 2014.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» И «МЕНЕДЖМЕНТ» И В ПРОГРАММАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Кабашов Ю.С.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE USING OF DISTANCE LEARNING TECHNOLOGIES IN THE LEARNING PROCESS OF STUDENTS OF THE DIRECTION «STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION» AND «MANAGEMENT» IN THE PROGRAMS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

Kabalov Y. S.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация: *В статье анализируется достигнутый эффект от применения дистанционных технологий обучения студентов ГБОУ ВО «БАГСУ» по направлению «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент», а также в программах дополнительного профессионального образования. На основании полученных результатов автор делает вывод об особенностях применения дистанционных форм обучения в высшей школе.*

Ключевые слова: *дистанционная форма обучения, дистанционные образовательные технологии, система дистанционного обучения, программы высшего образования, программы дополнительного профессионального образования.*

Abstract: *The article is devoted to the effect achieved by the use of distance learning system in The Bashkir Academy of Public Administration and Management under Head of the Republic of Bashkortostan. The result is shown within student learning programs «State and municipal management» and «Management», as well as further education programs. On the basis of these results the author makes a conclusion about the features of the application of distance learning systems in higher education.*

Key words*: distance education, distance learning system, higher education programs, further education programs*

В наши дни, желающие получить высшее или дополнительное профессиональное образование обязательно столкнутся с относительно новой для отечественной сферы образования дистанционной формой обучения. Вузы активно насыщают учебные планы образовательных программ дисциплинами, реализуемых дистанционно, а сами потенциальные студенты и слушатели порой специально ищут такие программы, освоение которых осуществляется с помощью дистанционных образовательных технологий.

Так что же это такое и почему эти технологии выглядят столь привлекательными как для вуза, так и для обучаемых? Какой эффект они дают?

Дистанционные образовательные технологии можно определить, как способ получения знаний, формирования навыков и умений, основанный на самостоятельной интерактивной работе обучаемого со специально разработанными учебными материалами с использованием персонального компьютера и информационных сетей. При этом контроль за процессом обучения, взаимодействие обучаемых и преподавателей, в виде обратной связи, осуществляется в основном при помощи различных каналов коммуникации, но без личного общения. Дистанционное образование многими обучаемыми воспринимается как качественно новый, прогрессивный вид обучения, упрощающий процесс освоения компетенций. По крайней мере, в открытых источниках эту форму обучения именно так и характеризуют[1]. Так это на самом деле или нет, также будет рассмотрено в данной работе.

В Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (далее – БАГСУ) дистанционная форма

[1] Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 1999. С.23-25.

обучения реализуется уже несколько лет как составная часть обучения студентов по программам высшего образования и слушателей (по программа повышения квалификации и дополнительного профессионального образования)[1].

В основу данного исследования положены результаты обучения бакалавров, специалистов и магистров направления «Государственное муниципальное управление» очной и заочной форм обучения на базе среднего общего образования, среднего специального и высшего образования; студентов бакалавров направления «Менеджмент» заочной формы обучения на базе среднего специального и высшего образования, а также государственных гражданских и муниципальных служащих, слушателей курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации, реализуемых в БАГСУ. Для каждой из перечисленных групп обучаемых автором были созданы интерактивные курсы в специализированной программной среде «Система дистанционного обучения (СДО) ГБОУ ВО «БАГСУ». Вход в систему осуществляется с помощью логина и пароля, что позволяет идентифицировать каждого обучаемого и персонализировать результаты его работы в системе. Данные по численному составу обучаемых представлены в таблицах 1 и 2.

В созданном для каждой группы студентов и слушателей интерактивном курсе были размещены блок материалов для самостоятельного изучения и блок заданий для оценки полученных знаний и навыков. Материалы были структурированы по тематическому плану согласно рабочей программе по каждому курсу.

Таблица 1 - Количество студентов ГБОУ ВО «БАГСУ» за 2014-2016 гг., в обучении которых были использованы дистанционные образовательные технологии

Направление подготовки	**Форма обучения**	**Уровень обучения**	**Количество обучаемых**
Государственное и муниципальное	Очная	Бакалавриат (на базе СОО)	122

[1] Информация, размещенная на официальном сайте ГБОУ ВО БАГСУ. Режим доступа http://www.bagsurb.ru/education/additional_education/index.php?sphrase_id=102625

управление (дисциплина «Основы делопроизводства»	Заочная	Бакалавриат (на базе СОО, СПО и ВО)	119
		Специалитет (на базе СОО и СПО)	22
		Магистратура (на базе ВО)	66
Менеджмент (дисциплина «Современное делопроизводство»)	Заочная	Бакалавриат (на базе СПО и ВО)	68
			всего 397

Таблица 2 - Количество слушателей ГБОУ ВО «БАГСУ» за 2015-2016 гг., в обучении которых были использованы дистанционные образовательные технологии

Направление подготовки	**Название программы**	**Название курса**	**Количество обучаемых**
Программы повышения квалификации	Правовые и организационные аспекты профилактики коррупции. Противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе	Документирование работ по антикоррупционной экспертизе нормативных актов и проектов нормативных актов	26
		О реализации Федерального закона №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» и закона РБ №391-з «Об обращении граждан в Республике Башкортостан» в контексте антикоррупционного законодательства	
	Правовые и организационные основы деятельности главы администрации сельского поселения	Правовое регулирование делопроизводства в органах местного самоуправления	84
		О реализации Федерального закона №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» и закона РБ №391-з «Об обращении граждан в Республике Башкортостан» в контексте антикоррупционного законодательства	
Программы профессиональной переподготовки	Государственное и муниципальное управление	Информационно-документационное обеспечение государственного и муниципального управления	27

			всего 137

Указанные материалы включали в себя тексты нормативных правовых актов (федеральные законы, законы Республики Башкортостан, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, ведомственные акты и др.), тексты методических документов (национальные стандарты, правила, методические рекомендации, специальные списки и перечни). Кроме этого, в некоторых курсах также были размещены гиперссылки для изучения учебной и справочной литературы, доступной для свободного пользования в сети Интернет, образцы бланков документов, статьи из электронных журналов и др.

Каждому студенту/слушателю необходимо было начать работу в курсе СДО именно с этого раздела.

Далее следовал блок заданий, которые обучаемый должен был выполнить самостоятельно. Оценка качества ответов была реализована либо в форме компьютерного тестирования, там же, в системе дистанционного обучения, либо заключалась в подготовке письменного задания по указанной теме, и отправке в электронном виде через специальную форму СДО в рабочий кабинет преподавателя. Для оперативной связи с преподавателем в каждом курсе был предусмотрен специальный форум, где каждый пользователь был наделен правом создания собственных сообщений и тем и просмотра имеющихся. Информация о поступлении новых сообщений дублируется на персональный электронный почтовый ящик преподавателя.

В процессе создания курсов дистанционного обучения для каждой группы студентов и слушателей автор данной статьи старался не только приобщить студентов к новой форме обучения, но также поставил перед собой несколько исследовательских задач. Одна из них - это выявить лучшие из доступных электронных форм предоставления материалов и наиболее эффективные механизмы оценки полученных знаний и навыков (среди имеющихся в данной

программной оболочке)[1].

Используя доступные мне, как автору курса, инструменты контроля за самостоятельной работой пользователей, было установлено, что размещение текстов нормативных правовых и методических документов (первоисточников) в виде файлов форматов *.doc, *.docx, *.pdf не привело к ожидаемому результату. Многие пользователи не открывали (игнорировали) файлы нормативных правовых актов, не использовали ссылки для доступа к учебной и справочной литературы. Мониторинг активности в СДО каждой группы обучаемых позволил выявить следующую модель поведения: работу с курсом пользователь начинается не с блока рекомендованных к изучению материалов, а сразу переходит к блоку заданий, выполнение которых является обязательным для успешного завершения курса. Пользователь подробно изучает содержание задания, иногда сразу пытается его выполнить и только после неудачной попытки переходит к блоку с материалами и выборочно знакомится с той информацией, которая необходимо для выполнения задания. Далее совершает очередную попытку выполнить данное задание. Противодействовать этому можно. Например, устанавливать задержку по времени: с момента первого посещения курса и до момента активации задания может пройти несколько часов/дней, ожидается, их должно быть достаточно для изучения рекомендованных материалов. Следующая мера противодействия – это деактивация возможности повторного выполнения задания сразу после совершенной неудачной попытки. Могут применяться и другие меры, однако они не решают главной проблемы – не каждый пользователь способен с первого, а иногда и со второго раза освоить информацию из первоисточников. У него могут возникнуть вопросы к преподавателю, на которые необходимо дать оперативный ответ. И здесь был обнаружен один из существенных недостатков дистанционной формы обучения: студенту/слушателю, когда он находится в аудитории, достаточно поднять руку и задать свой вопрос преподавателю. Большинство обучаемых не стесняются этого

[1] Система дистанционного обучения ГБОУ ВО БАГСУ создана на основе модульной объектно-ориентированной динамической обучающей среды Moodle, режим доступа к описанию возможностей программы: http://rumoodler.com

делать. Но когда вопрос нужно задать в письменной форме, отправить его в форме электронного сообщения, некоторые пользователи не хотят или стесняются, или просто не знаю, как это сделать. Из-за этого материал из первоисточников усваивается хуже, качество обучения снижается. В среднем, от студентов каждой группы, указанных в таблице 1 поступало 5-6 вопросов через систему СДО за весь процесс обучения. Остальные вопросы студенты предпочитали направлять напрямую на e-mail преподавателя или обращаться с вопросами во время личного приема.

Частично решить эту проблему стало возможным с помощью разработанных специально для этих целей мультимедийных презентаций (для этого использовался программа MS PowerPoint). Материал из первоисточников неоднократно перерабатывался автором курса (преподавателем), структурировался, дополнялся комментариями с целью максимальной адаптации под запросы пользователей. В подтверждение эффективности такой меры можно привести следующие данные: 46 из 66 записанных на курс магистрантов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» в качестве первого действия в системе СДО выбрали и полностью просмотрели мультимедийную презентацию. Также хорошо были восприняты пользователями выполненные преподавателем и размещенные в СДО образцы письменных заданий, специально подготовленные схемы и поясняющие рисунки. Но до конца пока не изучен вопрос эффективности такой формы дистанционного обучения, как вебинар. Этой форме интерактивного взаимодействия со студентами/слушателями посвящено отдельное исследование.

Лучшим инструментом для самоконтроля оказались тестовые задания. Программная оболочка Moodle позволяет заранее подготовить банк тестовых вопросов и на его основе формирует практически индивидуальный тест для каждого пользователя. Процедура тестирования выполняется студентов самостоятельно без участия преподавателя, по окончании теста пользователь получает возможность ознакомиться с результатами проверки своих ответов и получить заранее подготовленные преподавателем комментарии под каждый

вопрос.

В последнее время результативными являются командообразующие задания. Такая форма всегда вызывает повышенный интерес вначале обучения и лучшие положительные отзывы пользователей по завершению курса. К этим формам можно отнести подготовку групповых докладов, презентаций, решение кейсов и др. Но коллективные задания оказываются эффективными лишь при условии, что дистанционной форме обучения предшествует активная аудиторная форма и виде лекционных и практических занятий. Это очевидно по той причине, что для выполнения коллективного задания необходимо достичь доверительного отношения в группе (студенты/слушатели начинают выполнять задания быстро, когда начинают доверять друг другу, и чем быстрее наступит это доверие, тем лучше). Но для этого нужно общаться, нужно видеть своих партнеров, они должны вызывать взаимное уважение и симпатию. Выполнить групповое задание (проект) оказывается трудной задачей, если каждый из пользователей не знает, кто сидит за другим экраном монитора, если не испытывает доверительного отношения к членам своей группы.

Чтобы не перегружать данную статью описанием всех возможностей системы дистанционного обучения, имеющихся механизмов контроля и адаптации информационных ресурсов для самостоятельного освоения, следует сразу перейти к описанию того, как внедрение курсов дистанционного обучения в целом повлияло на качество образовательного процесса.

Выводы сделаны по результатам оценивании уровня подготовки указанных выше групп студентов и слушателей по завершении курсов «Основы делопроизводства», «Современное делопроизводство», а также по курсам программ дополнительного профессионального образования. Данные об успеваемости по указанным в таблицах 1 и 2 годам обучения были сопоставлены с результатами оценивания знаний в студенческих группах направлений подготовки «Государственное муниципальное управление» и «Менеджмент», обучавшихся несколько лет назад, когда дистанционные технологии в ГБОУ ВО «БАГСУ» только начинались внедряться или отсутствовали в некоторых курсах

вовсе.

В целом, можно сделать вывод, что качество освоение материала с того периода заметно улучшилось. Во многом этому способствовало внедрение дистанционных форм обучения в образовательный процесс. Во всех указанных в таблицах студенческих группах независимо от формы обучения, базового образования и направления подготовки наблюдается повышение общего уровня освоения компетенций, уменьшается количество студентов, получающих неудовлетворительную оценку на промежуточной аттестации. Удовлетворенность от процесса обучения, выявленная автором статьи во время проведения личных встреч со студентами и слушателями, повысилась. Однако следует принять во внимание и вносимые в исследование очевидные погрешности. Прежде всего, это то, что за последние годы возросло количество доступных для студента информационных источников помимо курса дистанционного обучения. Эти ресурсы оказались не менее востребованными и популярными для самостоятельного поиска ответов по изучаемой теме, для подготовки к промежуточной аттестации. Кроме этого, с каждым годом во всех возрастных группах обучаемых растёт уровень владения компьютерной техникой, востребованными в процессе обучения программами (MS Office, интернет-браузерами, справочными информационно-правовыми системами и др.), что также должно быть скоррелировано с результатами исследования.

Значимость дистанционной формы обучения, эффект, который она оказывает в контексте трудозатрат на ее внедрение и реализацию, по мнению автора работы, требует дальнейшего изучения. Очевидным кажется необходимость в следующем эксперименте: группа обучаемых делится на две подгруппы: студенты в первой подгруппе обучаются исключительно с применением традиционных образовательных технологий, а студентам другой подгруппы доступна дистанционная форма обучения. После проведения промежуточной аттестации и оценивание полученных компетенций можно будет сопоставить результаты и проанализировать эффективность дистанционных образовательных технологий. Несмотря на отсутствие у автора результатов

такого эксперимента, все же по имеющейся информации можно сделать обобщающий вывод по данной форме обучения и перспективах ее использования.

Сейчас образовательные учреждения массово подхватили дистанционную форму обучения и внедрили её в свои образовательные процессы. Причина этого в не исключительной эффективности данной формы обучения по сравнению с традиционными аудиторными занятиями, но также кроется в стремлении вуза, не снижая качества оказываемых образовательных услуг, сэкономить на затратах по их реализации. Вузу становится проще сформировать рентабельную группу, больше групп можно обучать в одно и тоже время, практически ликвидируется проблема с обеспеченностью аудиториями, уменьшается нагрузка на преподавателей, не нужно заниматься составлением расписаний и т.д.

Для потенциальных студентов и слушателей такая форма обучения также кажется перспективной и привлекательной. Многие потенциальные слушатели выберут такую форму хотя бы даже из-за того, что проживают в другом городе и не могут физически присутствовать на занятиях.

В итоге, применение дистанционных форм обучения в дополнении к традиционным аудиторным занятиям будет способствовать повышению качества образовательного процесса и оказывает следующие положительные эффекты:

1. Кроме знаний и навыков, приобретение которых предусмотрено рабочей программой студенты/слушатели дополнительно осваивают информационно-коммуникационные технологии, совершенствуют свои компьютерные навыки;

2. Использование дистанционных форм обучения позволяет сделать дополнительный акцент на выработке у пользователей навыков самостоятельного освоения материала. Эти компетенции необходимы любому специалисту при решении профессиональных задач в повседневной работе, в стремлении заниматься самообразованием и саморазвитием;

3. Модульный принцип изложения материала в дистанционных курсах повышает внимание студентов и слушателей к содержанию профессиональных компетенций;

4. Применение дистанционных форм, как было отмечено ранее, дает возможность вузам снизить стоимость обучения, позволяет большему числу потенциальных студентов и слушателей получить высшее образование или пройти курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Особенно актуальным это является сейчас, в период актуализации требований к уровню квалификации работников и служащих, вызванной внедрением профессиональных стандартов.

Список источников:

1. Андреев А.А., Солдаткин В.И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. – М.: Издательство МЭСИ, 1999. С.23-25.
2. Информация о дистанционном обучении, размещенная на официальном сайте ГБОУ ВО БАГСУ. Режим доступа http://www.bagsurb.ru/education/additional_education/index.php?sphrase_id=102625 (дата обращения 30.11.2016)
3. Учебник по работе с системой дистанционного обучения Moodle. Режим доступа к описанию возможностей программы: http://rumoodler.com

ФЕНОМЕН КОПИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Кроповницкий О.В.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

THE PHENOMENON OF COPING IN MODERN PSYCHOLOGY: A COMPARATIVE ANALYSIS

Kropownicki O. V.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье предпринимается попытка разграничения понятий копинг, копинг-стратегия, механизм психологической защиты и адаптация. Рассмотрены различные точки зрения на проблему дифференциации названных понятий.*

Ключевые слова: *копинг, копинг-поведение, копинг-стратегия, механизм психологической защиты, адаптация*

Abstract*. The article attempts to distinguish the concepts of coping, coping strategies, psychological defense mechanism and adaptation. The author lists different points of view on the problem of differentiation of these concepts.*

Key words: *coping, coping behavior, coping strategies, psychological defense mechanism, adaptation*

Копинг представляет из себя одно из необходимых условий сохранения психического здоровья, повышения качества жизни и душевного благополучия. Его основной функцией является адаптация личности к трудным жизненным ситуациям. При этом копинг способствует овладению личностью ситуацией, ослабляет и смягчает ее негативное воздействие.

Что же такое копинг? S. Folkman и R.S. Lazarus определяют копинг как «...когнитивные и поведенческие, попытки управлять специфическими внешними и/или внутренними требованиями, которые оценены как вызывающие напряжение или чрезвычайные для ресурсов человека».[1]

В современной научной литературе под понятием «coping behavior» понимается тот или иной способ поведения в различных ситуациях – от сложных ситуаций в жизни до повседневных проблем.[2]

Cohen F. считает, что копинг можно рассматривать как систему диспозиций, как стиль или как эпизодическое поведение. В соответствии с первым подходом, копинг – это определенный тип поведения в разных стрессовых ситуациях, т.е. личность ведет себя всегда определенным образом, используя при этом типичные для себя способы преодоления сложных жизненных ситуаций. Копинг, понимаемый как стиль, является комплексным поведением, зависящим от особенностей личности и среды, а также от их взаимоотношений. В этом случае копинг будет представлять из себя результат творческого приспособления личности, которая на основе своих особенностей и особенностей среды создает свой собственный способ совладания с ситуацией. Наконец, если под копингом понимать эпизодическое поведение, то в рамках данного подхода Cohen F. предлагает исследовать то, как конкретный

[1] Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 190.

[2] 1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал Т.15. №1. 1994. С. 3 – 19; Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями Теоретический анализ.//Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т.1. №2; Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т.18. №5. С. 20-30.

человек преодолевает конкретную стрессовую ситуацию. Однако, как замечает сам автор, такой способ не позволяет получить стабильный прогноз относительно того, каким образом индивид будет использовать (и будет ли) те способы, которыми он овладел на новые ситуации в будущем.[1]

Понятие копинга требует своего раскрытия путем определения стратегий совладания с жизненными ситуациями, которые объективно или субъективно понимаются как трудные, проблемные, стрессовые и т.д. В этом смысле, копинг-стратегии можно рассматривать в качестве той или иной формы реализации копинг-поведения, которое, в свою очередь, является механизмом осуществления копинга.

Копинг-стратегии, в контексте всей жизни человека, являются важным условием в преодолении «поворотных моментов» жизни. При этом, их можно обозначить как «частный случай индивидуальной стратегии жизни»[2], а процесс копинга - «ситуационной модификацией жизненного стиля».[3] Таким образом, копинг-стратегии могут проявляться в трех сферах: оценка ситуации (фокусировка на оценке), решение практической проблемы (фокусировка на проблеме) и собственное эмоциональное состояние (фокусировка на эмоциях).[4]

В психоанализе копинг понимается как один из вариантов психологической защиты. Menninger К., например, в качестве процессов, направленных на защиту психологического благополучия личности, называет способы, которые он, к тому же, ранжирует по уровню внутренней дезорганизации: юмор, самоконтроль, ругательства, плач, разговоры об отвлеченном.[5]

Valliant G., в свою очередь, описывает следующие механизмы, выполняющие роль копинга: 1) психотические механизмы (индивид строит

---

[1] Cohen F. Measurement of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. C. 228-244.
[2] Волкова Н.В. Coping strategies как условие формирования идентичности // Мир психологии. 2004. №2. (38) С. 121.
[3] Cohen F. Measurement of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. C. 228-244.
[3] Волкова Н.В. Coping strategies как условие формирования идентичности // Мир психологии. 2004. №2. (38) С. 120.
[4] Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 189-206.
[5] Lazarus R.S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // American phychologist. 1991. V.46 P. 819-837.

свою собственную реальность, которая его устраивает, не признает внешнюю реальность); 2) незрелые механизмы (человек приписывает внешней реальности желаемые характеристики, ведет себя пассивно-агрессивно); 3) невротический механизм (интеллектуализация, подавление); 4) зрелые механизмы (юмор, альтруизм, сублимация).[1]

На самом деле, копинг и защитные механизмы имеют достаточно четкую границу. Критерием для их разделения, с точки зрения Haan N.A., является степень искажения внешней реальности. Процесс совладания, основанный или использующий искажение объективной действительности, является не копингом, а механизмом психологической защиты. Исключением, на наш взгляд, являются зрелые механизмы защиты, при которых не происходит искажения действительности и которые можно считать вариантом копинга.[2]

Существует также подход, в рамках которого психологические защиты являются одним из вариантов копинга с точки зрения динамики Эго (Е.В. Куфтяк, СА. Хазова, Т.Л. Крюкова, С.К. Нартова-Бочавер). При этом, сами сторонники такого подхода достаточно сильно его критикуют. В частности, С.К. Нартова-Бочавер замечает, что сведение копинга к одной из форм психологической защиты означает его отождествление с результатом, что, по ее мнению, противоречит действительности и такой взгляд не получит широкого распространения.[3] С.А. Хазова в свою очередь, отмечает, что при таком рассмотрении соотношения копинга и защит игнорируется такой важный критерий их различения, как «ригидность-лабильность». Психологические защиты являются значительно более ригидными формами поведения, нежели копинг. «Совладание - пластичный, зависящий от ситуации процесс, имеющий «отложенный эффект», то есть рассчитанный на перспективу» - пишет С.А.

[1] Lazarus R.S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // American phychologist. 1991. V.46 P. 819-837.
[2] Lazarus R.S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // American phychologist. 1991. V.46 P. 819-837.
[3] Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т.18. №5. С. 20-30.

Хазова.[1] Это «целенаправленное социальное поведение, позволяющее субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, через осознанные стратегии действий» добавляет Т.Л. Крюкова.[2]

Р. Лазарус и С. Фолкман указывают еще на одну сложность в использовании традиционного психоаналитического подхода для анализа копинга, которая также обозначает границу между понятиями «копинг» и «психологические механизмы защиты». Данная сложность заключается в том, что психоанализ трактует копинг как мысли и действия (собственно, защитные механизмы), способствующие решению сложных жизненных ситуаций путем снижения психического напряжения. Причем, данный процесс может происходить на различных, иерархически выстроенных уровнях Эго – психотических, незрелых, невротических и зрелых. В результате, копинг, как процесс, ограничивается только такими стратегиями, которые ведут к минимальному разрушению и дезорганизации Эго (например, юмор, продумывание, самообладание, альтруизм и др.). При этом, любое другое, невротическое, незрелое, примитивное поведение (например, опровержение и искажение действительности, деперсонализация, фобии, фантазирование, нарколепсия и др.) уже не могут быть рассмотрены в качестве преодолевающего.[3]

В отечественной психологии Р.М. Грановской и И.М. Никольской был предложен альтернативный подход к разграничению психологических защит и копинга. Суть данного подхода в том, что копинг является высшей формой поведения, выполняющей защитную функцию. В частности, Р.М. Грановская рассматривает механизмы психологической защиты в виде целостной системы, поэтапно формирующейся в онтогенезе, одной из сознательных форм которой

[1] Хазова С.А. Совладающее поведение одаренных старшеклассников // Психологический журнал. 2004. Т. 25. №5. С. 59-69.
[2] Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: Монография. – Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. – 344 с.
[3] Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 189-206.

является копинг, который зависит как от особенностей сознания вообще, так и от особенностей самосознания личности, в частности.[1]

И.М. Никольская, имея ввиду тот факт, что защитная система человека обладает многоуровневым строением, психологические защиты относит к уровню бессознательной психики, а копинг – к сознательному уровню, на котором процесс совладания личностью с трудными жизненными ситуациями происходит за счет «осознания возникших трудностей».[2]

Наконец, еще одна точка зрения по проблеме дифференциации понятий «копинг» и «психологические механизмы защиты» представлена С.А. Хазовой, Т.Л. Крюковой и др.

Т.Л. Крюкова полагает, что копинг есть «целенаправленное социальное поведение, позволяющее субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией... через осознанные стратегии действий».[3] При этом, автор отмечает, что основной особенностью, отличающей его от психологических защит, является его гибкость, ориентированность на динамику ситуации, процессуальность.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день проблема о разграничении понятий «копинг» и «психологические механизмы защиты» не имеет своего однозначного решения, поскольку отсутствуют четкие критерии, которые бы разделялись большинством ученых. Можно лишь утверждать, что копинг является более осознанным процессом, нежели психологические защиты и, как следствие, более структурированным и системным.

Что касается разграничений копинга и адаптации, то совладающее поведение не сводится к автоматизированному адаптивному поведению и процесс преодоления требует осознанной активности личности. С. Фолкман и

---

[1] Грановская Р.М. Система психологической защиты и копинг-стратегии // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф./ отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 26-28

[2] Никольская И.М. Совладающее поведение в защитной системе человека // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф./ отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 52-54.

[3] Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: Монография. – Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. С. 86.

Р. Лазарус отмечают, что необходимо различать реакции, относящиеся к копингу и автоматизированные ответы на ситуацию. Однако, и здесь критерий различения не является достаточно четким. Так, например, если человек оказывается в новой для себя ситуации, то его реакции, скорее всего, будут не автоматическими, а подверженными сознательному контролю. С другой стороны, в случае, когда человек достаточно часто сталкивается с однотипными трудными ситуациями, он вырабатывает определенный алгоритм действий, который может выполнять автоматически.[1]

Таким образом, «...не все адаптационные процессы есть копинг. Копинг - это подкласс адаптационной активности, который связан с усилиями и не включает абсолютно все то, что мы делаем во взаимодействии с окружающей средой».[2]

С точки зрения анализа соотношения копинга и адаптации к окружающей среде, представляет также интерес подход отечественного исследователя Демина А.Н.[3] Автор полагает, что проблема копинга обладает широким контекстом, а само копинг-поведение является одной из форм преодоления личностью трудных жизненных или кризисных ситуаций, которая обладает своими особенностями. В частности, сам процесс преодоления понимается им как «сложная многоплановая активность, включающая в себя психологические защиты, совладание, саморегуляцию и самоорганизацию личности».[4] Сравнивая понятия «самоорганизация» и «совладание», Демин А.Н. обращает внимание на то, что самоорганизация «интегративна», стратегически

[1] Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 189-206.

[2] Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 199.

[3] Демин А.Н. Бытие личности в условиях кризисного рынка труда // Субъект, личность и психология человеческого бытия/ под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2005. С. 307- 316; Демин А.Н. Самоорганизация личности (теоретический анализ понятия) // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа: Матер. III Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т. 2005. С. 75-84; Демин А.Н., Кожевникова Е.Ю. Общее и особенное в механизмах преодоления социально обусловленных кризисов жизни // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч-практ. конф. / отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 95-97.

[4] Демин А.Н., Кожевникова Е.Ю. Общее и особенное в механизмах преодоления социально обусловленных кризисов жизни // Психология сов- ладающего поведения: материалы Междунар. науч-практ. конф. / отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 95.

ориентирована, нацелена на будущее и «включает активность, направленную как на самого субъекта, так и на организацию внешних обстоятельств жизнедеятельности».[1] Кроме того, «самоорганизация» шире копинг-поведения по таким критериям, как «конструктивность-деструктивность», «осознанность-неосознанность» и «адаптивность-надситуативность».[2] Таким образом, преодолевающее поведение Демин А.Н. трактует довольно широко и рассматривает его не только с позиции сознательной активности личности, но и с точки зрения ее социально-психологической адаптации.

Еще один подход к различению адаптации и копинга представлен в работе Реана А.А, Кудашева А.Р. и Баранова А.А.[3] Под адаптацией они понимают «процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования». В самом процессе адаптации они выделяют «психофизиологические, поведенческие, когнитивные и субъектно-личностные компоненты». Адаптация в данном случае связывается с такими индивидуально-личностными характеристиками, как стрессоустойчивость и агрессивность. Стрессоустойчивость, как способность личности сохранять самообладание и продолжать адекватно реагировать в соответствии с ситуацией под воздействием внешних негативных стимулов и внутренних переживаний. Таким образом, стрессоустойчивость является физиологической и психологической основой копинга, рассматриваемого в качестве формы адаптации человека к сложным жизненным ситуациям. Агрессия рассматривается как энергия, необходимая для изменения окружающей среды с целью восстановления гомеостаза.

Список источников:

1. Lazarus R.S., Folkman S. The concept of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. P. 190.

[1] Демин А.Н. Самоорганизация личности (теоретический анализ понятия) // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа: Матер. III Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т. 2005. С. 82.

[2] Демин А.Н. Самоорганизация личности (теоретический анализ понятия) // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа: Матер. III Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т. 2005. С. 75-84.

[3] Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А. А. Баранов. – Спб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.

2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал Т.15. №1. 1994. С. 3 – 19; Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями Теоретический анализ.//Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т.1. №2; Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т.18. №5. С. 20-30.

3. Cohen F. Measurement of coping // Monat A. and Richard S. Lazarus. Stress and Coping. N.-Y., 1991. С. 228-244.

4. Волкова Н.В. Coping strategies как условие формирования идентичности // Мир психологии. 2004. №2. (38) С. 121.

5. Lazarus R.S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // American phychologist. 1991. V.46 P. 819-837.

6. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т.18. №5. С. 20-30.

7. Хазова С.А. Совладающее поведение одаренных старшеклассников // Психологический журнал. 2004. Т. 25. №5. С. 59-69.

8. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: Монография. – Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. – 344 с.

9. Грановская Р.М. Система психологической защиты и копинг-стратегии // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф./ отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 26-28

10. Никольская И.М. Совладающее поведение в защитной системе человека // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф./ отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 52-54.

11. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: Монография. – Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. С. 86.

12. Демин А.Н. Бытие личности в условиях кризисного рынка труда // Субъект, личность и психология человеческого бытия/ под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2005. С. 307- 316;

13. Демин А.Н. Самоорганизация личности (теоретический анализ понятия) // Личность и бытие: субъектный подход. Личность как субъект бытия: теоретико-методологические основания анализа: Матер. III Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т. 2005. С. 75-84;

14. Демин А.Н., Кожевникова Е.Ю. Общее и особенное в механизмах преодоления социально обусловленных кризисов жизни // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч-практ. конф. / отв. ред.: Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюкова. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 2007. С. 95-97.

15. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А. А. Баранов. – Спб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ

Кудашев А.Р.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

INTERACTIVE METHODS OF MANAGERS TRAINING: EXPERIENCE OF APPLICATION AND DEVELOPMENT

Kudashev A. R.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье охарактеризованы и оценены различные интерактивные методы подготовки руководителей, опыт разработки и применения.*

Ключевые слова*: метод бизнес-кейсов, деловые игры, компетентностный подход, менеджерские компетенции, «ролевые кейсы»*

Abstract. *The article describes a variety of interactive methods of training managers, experience in the development and application.*

Key words: *business cases, business games, competence approach, managerial competence.*

Метод как средство достижения педагогических целей в современной образовательной практике подразумевает использование определённых приёмов, операций по работе с учебным материалом. Желая выделить особенность этого приёма (приёмов), часто указывают на качественную характеристику того или иного метода, например, метод проблемного изложения материала, метод конкретных ситуаций (case – study), метод группового решения задач и др. В отличие от этого методика подразумевает больший акцент на описании работы преподавателя, который тем или иным способом излагает либо структурирует учебный материал, предлагает к использованию те или иные средства оценки. Часто можно встретить ситуацию, когда получившая известность методика обобщает уникальный накопленный опыт структурирования материала, содержит обобщающие наработки теоретического и прикладного характера. Поэтому описание методики часто связывают с фамилией автора, пытаясь подчеркнуть оригинальный подход к рассмотрению, формированию, развитию либо оценке тех или иных результатов образовательного процесса. Отсюда названия методик, например методика развития творческого мышления А.З. Рахимова, методика проведения проективного интервью с кандидатом Светланы Ивановой и т.п. В свою очередь, когда говорят об образовательной технологии, акцент делается на достаточно высокой степени алгоритмизации деятельности всех участников (субъектов) образовательного процесса.[1]

В настоящей работе остановимся на методах интерактивного обучения современных руководителей, предпримем попытку обобщить накопленный в

[1] Современные образовательные технологии: учебное пособие / Под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2011. с. 12–16.

этой сфере опыт. Интерактивные методы в подготовке менеджеров получили широкое распространение начиная с 70-х годов прошлого столетия, сначала в передовых бизнес-школах на Западе (метод бизнес-кейсов в Гарвардской школе бизнеса), затем в ведущих центрах подготовки менеджеров в нашей стране. Интерактивность метода подразумевает большой удельный вес работы обучающихся в малых группах, где им предлагается либо разобрать и дать оценку той или иной управленческой ситуации, либо принимать управленческие решения в своей команде, либо выполнять групповые развивающие упражнения. В первом случае речь идёт о методе разбора кейсов (управленческих ситуаций), во втором случае имеется в виду деловая игра, в третьем случае мы имеем такую процедуру как метод тренинга.

Рассматривая практику подготовки и проведения деловых игр, можно выделить их расширительное и узкое толкование. В первом случае под деловой игрой авторы понимают практически любое межгрупповое взаимодействие (соперничество), например, презентация результатов решения проблем в малой группе с последующим привлечением экспертов, выставлением оценок и объявлением победителей. Игровой компонент здесь сводится, таким образом, к одношаговому соревнованию и сравнению экспертами/организаторами результатов групповой работы. Накопленный нами опыт подготовки и проведения деловых игр для руководителей показывает, что полноценная деловая игра должна иметь более структурированный вид. Отсюда происходит трактовка деловой игры в узком смысле. Здесь можно выделить такие структурные этапы деловой игры как командообразование с презентацией команд, знакомство с правилами игры, пробный ход и уяснение процедуры игропрактики, собственно деловая игра и, наконец, совместный анализ её результатов.[1] Хорошим подспорьем для заключительного анализа полученных результатов является включение таких подэтапов как разработка плана на деловую игру с указанием количественных значений ключевых показателей и

[1] Кудашев А.Р. Структура основных компетенций в ходе профессионального становления современных менеджеров // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. № 1, 2015, с. 100-101.

сравнение этих плановых значений с достигнутыми. В результате появляется возможность получить целый набор количественных показателей, отражающих различные аспекты эффективности управления для каждой команды. В ходе подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих широко используется наша деловая игра «У подножия Седого Урала …», в которой командам необходимо с одной стороны заработать как можно больше денег, а с другой – не допустить на данной территории социального взрыва, что влечёт за собой крах и обнуление результатов всех участников.

Мощный импульс по применению интерактивных методов при подготовке современных руководителей был получен после перехода на реализацию компетентностного подхода в сфере образования. Во многом именно благодаря интерактивным методам оказалось возможным обеспечить не только «знаниевую» компоненту подготовки, но и составляющую, связанную с выработкой навыков самостоятельного принятия решений, эффективной бизнес–коммуникации, командной работы и др. Однако здесь перед разработчиками возникла новая проблема: необходимо опираться на какую-то одну классификацию компетенций, которая соответствовала бы модели успешного профессионала–управленца. Между тем в этом вопросе пока отсутствует единство мнений и классификаций даже у авторитетных научно-методических сообществ. Так, проект Европейской комиссии «Tuning» («Настройка») в первом приближении выделяет общие компетенции и предметно-специфические. В свою очередь общие компетенции подразделяются на: инструментальные (способность к организации и планированию, базовые знания по профессии, языковая подготовка и управление информацией и др.); межличностные компетенции (способность работать в команде, готовность к критике и самокритике, работа в междисциплинарной команде, этические ценности и др.); системные компетенции (исследовательские способности, способности к обучению и адаптации к новым условиям, способность к лидерству и предпринимательству

и др.)[1] Известный американский теоретик и преподаватель в области менеджмента Г. Минцберг предлагает пять областей развития компетенций менеджеров (он называет их mindsets): управление собой, управление организацией, управление средой, управление отношениями, управление изменениями.[2]

Как показывает практика работы с формированием и развитием менеджерских компетенций, перечень ключевых компетенций должен быть, с одной стороны, вполне исчерпывающим, а с другой, – достаточно компактным. С этой точки зрения вполне оказывается работоспособной известная классификация ключевых компетенций менеджера, впервые встретившаяся автору в 1995 году в DMAN (Немецкая Академия менеджмента Земли Нижняя Саксония, г. Целле). Она включает в себя три одинаково важные компетенции руководителя: профессиональную (профессиональная подготовка, стаж работы, опыт принятия решений, отраслевая специфика и др.); социальную (навыки общения и ведения переговоров, умение выступать публично, навыки лидерства и работы в команде и др.); личностную компетентность (морально-нравственные качества, стрессоустойчивость, оперативность, личностная зрелость и др.). Практическое применение этой классификации показало её универсальность, простоту и способность к широкому охвату ключевых компетенций менеджера. Эта же классификация может выступать и в качестве критериальной основы для оценки качества применения интерактивных методов: т.е. полноценное использование интерактивных средств обязательно должно развивать навыки принятия решений, групповой работы и развивать зрелость личности обучающихся. Справедливости ради надо указать, что появившаяся позднее Европейская система квалификаций включает сходный набор ключевых компетенций (когнитивная, функциональная, личностная и этическая),[3] эта модель взята за основу оценки компетенций слушателей в рамках реализации Президентской программы подготовки управленческих

[1] Настройка образовательных структур в Европе: Вклад университетов в Болонский процесс. Официальная брошюра проекта. http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=173
[2] http://www.impm.org/
[3] Рабочий документ Комиссии Европейских сообществ SEC (2005) 957 от 08.07.2005.

кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Определившись с тремя ключевыми компетенциями, которые мы будем развивать в ходе управленческой подготовки, необходимо рассмотреть вопрос о содержательном аспекте использования интерактивного метода. С учётом необходимости развития всех ключевых компетенций менеджера, достаточно высокую эффективность показало применение кейсов в формате бизнес-притчи. Данный формат позволяет рассмотреть определённую историю, которая имеет вполне определённый управленческий контент, связанный либо с необходимостью принятия решения за главного героя (героев), либо излагает опыт принятия управленческих решений (порой не совсем удачных) с тем, чтобы провести управленческий анализ и предложить собственный, более эффективный способ решения проблем.[1] Одним из примеров такой бизнес-притчи является история об утках и орлах, приведённая в книге известного консультанта по управлению Бодо Шеффера.[2] Содержание этой притчи позволяет осуществить связь с такими темами из базового курса по теории менеджмента как «Стиль руководства», «Бизнес – коммуникации», «Управление персоналом». Отметим, что указанные учебные модули могут входить в состав других учебных дисциплин, либо выступать в качестве целых самостоятельных курсов. Накопленный опыт говорит о том, что такого рода кейсы хорошо «ложатся» в логику изложения учебного контента после проработки темы, теоретической модели и т.п., выступая материалом для проекции усвоенных моделей поведения и принятия решений. Поэтому мы предлагаем использовать термин «проективный кейс», имея в виду дидактическую пару: теоретический конструкт + специально подготовленная притча (как материал для проекции в малой группе). Применение в ходе подготовки руководителей проективных кейсов позволяет развить профессиональные управленческие компетенции, обсуждение в малой группе развивает социальную компетенцию, публичное отстаивание своего решения от имени группы развивает ответственность и

[1] Занин Сергей. Бизнес – притчи. – Ростов н/Д, Изд-во Феникс, 2013.
[2] Шефер Бодо. Законы победителей. Мудрые истины. Стратегии успеха. – Минск: Попурри, 2011. с. 259 – 261

стрессоустойчивость, т.е. личностную компетентность. Применение интерактивного метода позволило нам выделить ещё одну методическую категорию использования кейсов при подготовке руководителей. Речь идёт о так называемых «ролевых кейсах». В этом случае в малых группах прорабатывается развитие событий с точки зрения одного из персонажей, необходимо принять решение и проработать линию поведения для того, чтобы найти конструктивный выход и добиться поставленной цели (в конце кейса даётся задание). Далее один из участников, которого определяет группа, выходит и совместно с другими персонажами «проигрывает» ситуацию в соответствии с групповым решением и полученным заданием. Например, в подготовленном нами ролевом кейсе «Свидание на 0–м километре» двум участникам предлагается разыграть ситуацию встречи двух молодых людей, где есть основания предъявить претензии друг другу, но необходимо совместно выйти из трудной ситуации. Однако каждый участник обладает информацией только со своей стороны и не знает, что же произошло с другой стороной. После этого участники обмениваются кейсами и получают всю информацию с точки зрения всех участников рассматриваемой ситуации. Кроме того, что здесь мы имеем развитие всех трёх компетенций (см. выше), применение данного метода позволяет развить навыки ролевого менеджерского поведения и взаимодействия. Как показывают наши исследования, посвящённые проблеме управленческой адаптации, одним из важных слагаемых успешной адаптации менеджеров является ролевая гибкость, лёгкость «вхождения» в ту или иную роль.[1] Таким образом, применение ролевых кейсов позволяет сформировать и развить у современных руководителей навыки успешной управленческой адаптации, что создаёт необходимые социальные и личностные предпосылки для успешного развития их карьеры.

Дальнейшие исследования в области разработки и применения интерактивных методов в ходе подготовки руководителей будут посвящены более полному соответствию измеряемым общекультурным и

[1] Кудашев А.Р. Управленческая адаптация государственных служащих. М.- Уфа: РИО БАГСУ, 1997.

общепрофессиональным компетенциям, а также разработке деловых игр для менеджеров, отражающих изменение факторов внешней среды.

Список источников:

1. Современные образовательные технологии: учебное пособие / Под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2011. с. 12–16.
2. Кудашев А.Р. Структура основных компетенций в ходе профессионального становления современных менеджеров // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. № 1, 2015, с. 100-101.
3. Настройка образовательных структур в Европе: Вклад университетов в Болонский процесс. Официальная брошюра проекта. http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=173
4. http://www.impm.org/
5. Рабочий документ Комиссии Европейских сообществ SEC (2005) 957 от 08.07.2005.
6. Занин Сергей. Бизнес – притчи. – Ростов н/Д, Изд-во Феникс, 2013.
7. Шефер Бодо. Законы победителей. Мудрые истины. Стратегии успеха. – Минск: Попурри, 2011. с. 259 – 261

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Луковцева Е. Н.
ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия), Россия, г. Якутск

MODERN TEACHING METHODS OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

Lukovtseva E.N.
Higher school of innovative management under the Head of the Republic Sakha (Yakutia), Russia, Yakutsk

Аннотация: *В статье рассмотрены вопросы применения современных методов обучения государственных гражданских и муниципальных служащих в системе дополнительного профессионального образования на примере Республики Саха (Якутия). Особое внимание уделяется инновационному методу обучения, таких как: модульное обучение, метод case-study и др.*

Ключевые слова: *Дополнительное профессиональное образование, Высшая школа инновационного менеджмента, инновационный метод обучения.*

Abstract: *The article reveals the problems of modern training methods application of state civil and municipal serving in system of additional professional education on the example of Republic of Sakha (Yakutia). Special attention is paid to innovative method of learning, such as: modular learning, case-study method, etc.*

Key words: *Additional professional education, graduate school of innovation management, innovation training method.*

В настоящее время приоритетными направлениями совершенствования системы государственного и муниципального управления являются развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)» (далее «Высшая школа») создано в соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 09.08.2016г. № 1357 на материально-технической базе Института управления при Главе Республики Саха (Якутия).

Учреждение образовано в целях совершенствования многоступенчатой системы подготовки и развития управленческих кадров, подготовки кадров для организации инновационного производства, повышения инвестиционной привлекательности региона, а также внедрения непрерывного образования управленческих кадров, отвечающего современным требованиям экономики и стандартам образования.

Учреждение является основным соисполнителем Государственной программы «Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012 — 2019 годы», целью которой является повышение качества и эффективности государственного и муниципального управления, управления для инновационной экономики для чего определены такие задачи, как:

-повышение качества и эффективности государственного и муниципального управления в Республике Саха (Якутия);

-формирование высококвалифицированного состава резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия).

По обучению государственных и муниципальных служащих Республика Саха (Якутия) занимает лидирующие позиции в Дальневосточном федеральном округе.

Ежегодно по основным направлениям деятельности в Учреждении обучаются не менее 1100 государственных гражданских и муниципальных служащих субъекта.

В соответствии со ст. 62 Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Где стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Целями повышения квалификации кадров государственного и муниципального управления являются:

- поддержание единых стандартов обучения для всех государственных гражданских и муниципальных служащих;
- индивидуализация процесса обучения;
- гибкость и доступность образовательного процесса;
- актуальность образовательных программ;
- развитие навыков и компетенций;
- результативность процесса обучения.

Тематика курсов повышения квалификации в рамках реализации государственного задания на предстоящий год формируется с учетом приоритетных направлений дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих на очередной год, определяемых Министерством труда и социального развития Российской Федерации по

согласованию с Администрацией Президента Российской Федерации, заявок органов государственной власти Республики Саха (Якутия). Предварительно согласованный с Департаментом кадровой политики, государственной и муниципальной службы план-график курсов повышения квалификации государственных гражданских служащих утверждается распоряжением Администрации Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства Республики Саха (Якутия).

Специфика образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования связана со спецификой аудитории, состоящей из слушателей, имеющих профессиональное образование, опыт работы и приходящих на переподготовку с целью получения дополнительных знаний. Из этого следует, что учебный процесс в сфере дополнительного профессионального образования должен быть организован по определённым технологиям, учитывающим специфику взрослой аудитории, состоящей из специалистов, имеющих профессиональное образование и опыт работы в определённой области. Сказанное определяет необходимость широкого привлечения к преподавательской деятельности в дополнительном профессиональном образовании преподавателей-практиков, квалифицированных руководителей и специалистов из реального сектора экономики и непроизводственной сферы, работников органов управления различного уровня, руководителей предприятий и организаций.

Учебный процесс в Высшей школе сочетает традиционные формы академической учебной работы (лекции, семинарские и практические занятия, групповые и индивидуальные консультации, курсовые работы, самостоятельная работа слушателей, подготовка выпускных квалификационных работ, текущие, промежуточные и итоговые государственные аттестации) с инновационными.

Задачей современной высшей школы становится раскрытие и предоставление возможностей для реализации творческого потенциала всех участников образовательного процесса. Соответственно, раскрытие и становление потенциальных личностных способностей обучающихся, их

творческих возможностей, должно стать «краеугольным камнем» в системе обучения и воспитания. При этом, решение вышеназванной задачи невозможно без пересмотра концепции организации учебно-познавательной деятельности и внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных методов обучения.

Отличительной особенностью инновационных методов обучения является:

- во-первых, то, что обучение должно проводиться в ситуациях, максимально приближенных к реальным,

- во-вторых, должно осуществляться не только обобщение знаний, но и наработка практических навыков,

в-третьих, формироваться качественно новая мотивация обучения в эмоционально насыщенном процессе коллективного творчества (межролевое общение увеличивает разнообразие мотивов, а также стимулирует к совместному принятию решений)[1].

Основными инновационными методами обучения являются: методы проблемного и проектного обучения, модульного обучения, игрового обучения, методы мозгового штурма, метод case-study (кейс-метод), метод «обучения действием» и др.

Особо следует выделить метод case-study как разновидность методов активного обучения и принятия решений. Применение данного метода способствует эффективному анализу возникающих ситуаций, приобретению умений и навыков работать в одной команде, отстаивать свою точку зрения и учитывать мнение и критику других, развивает активность обучаемых, дух состязательности и лидерские качества.

У кейс-метода есть свои признаки и технологические особенности, позволяющие отличить его от других методов обучения.

В целом кейс представляет следующие возможности:

[1] Лаврова Е.В. Современные методы обучения в подготовке государственных и муниципальных служащих как одно из условий обеспечения национальной безопасности России // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 2-1. – С. 64-68

1. Выявлять, формулировать и разрешать проблемы с позиции управленца («обучение действием»).

2. Глубже понять и применять управленческие концепции (особенно через серию или цикл кейсов).

3. Сопоставить и сравнить различные подходы и выработать определенную типологию.

4. Осмыслить проблемы и факты, используя имеющийся опыт, видения и суждения (обменяться мнениями и опытом с другими).

5. Развить свои аналитические способности.

6. Повысить свою мотивированность к участию и развить коммуникационные навыки и умения, то есть научиться отстаивать свою точку зрения, приводить уместные аргументы, убеждать других.

7. Продвигать знание актуальных проблем в сфере государственного и муниципального управления.

Преимущества метода case-study в том, что данный метод позволяет решать следующие задачи:

– разрабатывать и принимать управленческие решения в условиях неопределенности;

– овладеть умениями и навыками исследователя;

– разрабатывать программу действий, ориентированных на конкретный результат;

– применять полученные теоретические знания в решении практических задач;

– учитывать различные точки зрения при принятии управленческих решений.

Проблемами, которые играют исключительно важную роль в обучении государственных служащих и которые необходимо разрешать посредством использования в преподавании кейс-метода могут быть: поведение государственных служащих в сложных и экстремальных ситуациях, которые связаны с авариями и катастрофами, социальными конфликтами, давлением

вышестоящих руководителей и организаций; действие государственных чиновников в правовом поле, когда возникает соблазн применения административного ресурса, «телефонного права», психологического давления и т.п.; владение разнообразием стилей управления, умение их применения соответственно управленческой ситуации; взаимодействие служащих с общественностью, территориальным сообществом, местным самоуправлением, средствами массовой информации, различными элитными группами и тд.

Кейс-метод применяется на практических занятиях по таким дисциплинам, как «Документационное обеспечение государственного управления», «Государственная и муниципальная служба», «Управление проектами», «Управленческий учет» и др.

Также в Высшей школе активно используется деловая игра. Деловая игра представляет собой имитационный управленческий процесс, т.е. процесс выработки и принятия решения для конкретной ситуации в условиях поэтапного уточнения необходимых факторов, анализа информации, дополнительно поступающей и вырабатываемой в ходе игры. Деловая игра выполняет тренировочную, исследовательскую и проверочную функции.

Отличие деловой игры от кейс-метода в том, что кейс-метод формирует способность к аналитической деятельности, умение ориентироваться в ситуации, углубляться в её содержание, т.е. своеобразные мыслительные, духовные основы практической деятельности, то деловая игра выступает еще одной существенной ступенькой при подъёме к практике. Игра представляется имитацией практики, а кейс-метод - имитацией ситуации, в которой развертывается практика жизни. Игра акцентирована на умения, навыки, тренинг, а кейс-метод - на поиск проблемы, заложенной в ситуацию и её мысленное разрешение. По сути дела, кейс-метод учит навыкам выработки стратегии поведения, а имитационная игра вырабатывает навыки тактики поведения.

В системе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих актуально использовать

модульное обучение. Например, учебная программа профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление» состоит из модулей. По итогам обучения каждого модуля слушатели сдают итоговый тест на компьютере. Цель, которую преследует модульное обучение, заключается в создании наиболее благоприятных условий для развития личности обучаемого, путем обеспечения гибкого содержание обучения, приспособление дидактической системы к индивидуальным возможностям, запросам и уровню базовой подготовки обучаемого посредством организации учебно-познавательной деятельности по индивидуальной учебной программе. Сущность модульного обучения состоит в относительно самостоятельной работе обучаемого по освоению индивидуальной программы, составленной из отдельных модулей. Каждый модуль представляет собой законченное профессиональное действие, освоение которого идет по этапам. В соответствии с разработанной рабочей программой каждый модульный блок определяет основные знания, умения и навыки, которыми должен овладеть обучающийся в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта[1].

При разработке модуля учитывается то, что каждый модуль должен дать совершенно определенную самостоятельную порцию знаний, сформировать необходимые умения.

Ценность модульной системы обучения в том, что она, воспитывая умение самостоятельно учиться, развивает рефлексивные способности. Достоинства модульного обучения заключаются в следующем:

- повышается качество обучения за счет того, что все обучение направлено на отработку практических навыков;

- компетенция определяет необходимые личностные качества;

- сокращение сроков обучения;

- возможность использования модуля как отдельный курс повышения квалификации;

[2] Королева В. В. Модульное обучение как один из способов повышения качества подготовки специалиста // Молодой ученый. — 2015. — №3. — С. 787-790.

- гибкость структуры модульного построения курса;

- эффективный контроль за усвоением знаний (возможность рейтингового контроля);

- реально осуществляется индивидуализация обучения при реальной возможности создания индивидуальных программ обучения.

Высшей школе развиваются образовательные технологии с использованием инструментов электронного обучения (e-Learning).

Инновационные методы обучения реализуются как в традиционной форме, так и с применением дистанционных технологий обучения с использованием электронных учебно-методических комплексов, возможности взаимодействия участников учебного процесса в режиме on-line (видеоконференции, вебинары) и off-line (системы доставки учебного контента); проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода; проектно-организационных технологий; командной работе при решении практически-прикладных задач и т.п.

Для реализации инновационных образовательных технологий в Высшей школе ведется систематическая работа по оснащению аудиторного фонда мультимедийными комплексами, современными техническими средствами обучения.

В целях сокращения разрыва между реальными потребностями подразделений органов власти в предоставлении госслужащим необходимых навыков и компетенций, вытекающих из должностных функций работника и профиля структурного подразделения, и теми знаниями, которые предоставляются при существующей модели дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих необходимо реализация следующих мероприятий:

1. разработка органами государственной власти программ профессионального развития государственных гражданских служащих органов государственной власти на основе индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих с учетом целей, стратегий, приоритетов функционирования государственного органа, содержания его

компетенций и полномочий, квалификационных требований к должности гражданской службы, уровня профессиональных знаний и навыков госслужащего, необходимых для исполнения должностного регламента, стандартов, норм регулирования служебной деятельности);

2. создание независимой системы оценки входного и выходного уровня знаний госслужащих в зависимости от функциональных обязанностей сотрудников;

3. Выбор программ по конкретным специалистам должен осуществляться на основе входной оценки знаний при участии линейных руководителей исходя из его должностных обязанностей, профиля структурного подразделения, которые включаются в индивидуальную программу профессионального развития гражданского служащего. На основе анализа Планов профессионального развития государственных гражданских служащих органов государственной власти республики должен формироваться план-график курсов повышения квалификации государственных гражданских служащих на предстоящий год;

4. Определение начального уровня знаний государственного служащего позволит выделить несколько уровней ДПО госслужащих, которые должны обеспечить привязку учебных программ, к конкретным целевым аудиториям (группам госслужащих).

Список источников:

1. Королева В. В. Модульное обучение как один из способов повышения качества подготовки специалиста // Молодой ученый. — 2015. — №3. — с. 787-790.;

2. Лаврова Е.В. Современные методы обучения в подготовке государственных и муниципальных служащих как одно из условий обеспечения национальной безопасности России // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 2-1. – с. 64-68.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Сидорова О.В.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

TECHNOLOGICAL CHANGES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION OF THE REPUBLIC BASHKORTOSTAN

Sidorova O. V.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье описываются технологические изменения в государственном управлении Республики Башкортостан в последние годы. Указываются качественные улучшения на информационном поле Республики Башкортостан. Отмечаются оставшиеся недостатки, которые следует устранять.*

Ключевые слова: *инновативностъ, система электронного документооборота, IT-технологии, специальные прикладные компьютерные программы, электронно-цифровая подпись.*

Abstract. *This article describes the technological changes in the public and the qualitative improvement in the information field of the Republic of Bashkortostan administration in recent years. The author notes the remaining deficiencies that must be addressed.*

Key words: *innovatively, electronic document management system, IT technology, special computer applications, a digital signature.*

Одной из ключевых характеристик успешного государственного и муниципального служащего в настоящее время становится инновативностъ.

Необходимость развития инновационной составляющей системы государственной гражданской службы определена в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года», где определены основные направления инновационного развития государственной службы: «в системе государственного управления постепенно внедряются инновации, включающие предоставление государственных услуг в электронной форме и электронное правительство»[1].

В общем виде информационно-технологические инновации представляют собой набор технологий, используемых в процессах автоматизации и компьютеризации производственных, документационных и кадровых процедур на государственной гражданской службе. К информационно-технологическим

[1] Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08 декабря 2011 г. N 2227-р // Собрание законодательства РФ. 2012. N 1. Ст. 216

инновациям на государственной службе, в первую очередь, относят введение и использование:

- системы электронного документооборота;
- IT-технологий в кадровом делопроизводстве;
- специальных прикладных компьютерных программ;
- электронно-цифровой подписи.

Одной из причин недостаточной профессиональной ИКТ-подготовки государственных служащих является невысокая внутренняя мотивация к использованию информационных технологий в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Несмотря на утверждение еще в 2005 г. «Квалификационных требований к государственным служащим в области использования информационных технологий»[1], содержащих обязательные, вспомогательные и специализированные требования, практика применения этих требований в органах власти федерального и регионального уровней необязательна, поскольку данные требования носят лишь рекомендательный характер. Решение этой проблемы возможно, прежде всего, за счет развития ИКТ-компетентности государственных и муниципальных служащих. Однако чисто технократические решения, при всей их необходимости и важности, не дадут полноценного результата без изменения психологии поведения как чиновников, так и населения, неформальных правил в этой среде[2].

Главным российским IT-проектом последних лет в РФ стал переход к оказанию государственных услуг в электронном виде. С 1 июля 2012 года все регионы и муниципалитеты начали постепенный переход на электронное межведомственное взаимодействие. В соответствии с Концепцией развития

[1] Приказ Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации от 27.12.2005 № 147 «Об утверждении квалификационных требований к федеральным государственным гражданским служащим и государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации в области использования информационных технологий» [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

[2] Сидорова О. В. Технологические изменения в государственном управлении и качество предоставления электронных услуг в регионе (на примере Республики Башкортостан) [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 33-36.

механизмов предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде, утвержденной распоряжением Правительства от 25 декабря 2013 г. № 2516-р, доля населения России, «пользующаяся преимуществами получения государственных и муниципальных услуг в электронном виде», к 2018 г. должна достичь 70% от общей численности. Этот показатель зафиксирован и в указе президента Российской Федерации В.В. Путина от 7 мая 2012 г. и является единственным контрольным показателем дорожной карты развития электронных госуслуг[1].

Помимо названного показателя, к индикаторам развития технологических новшеств в системе государственного и муниципального управления, рассматриваемым в данном подразделе Стратегии, относятся:

- доля населения, взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления, в том числе через многофункциональные центры;
- доля населения, использовавшего сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг;
- уровень удовлетворенности качеством предоставленных государственных и муниципальных услуг в электронной форме;
- удельный вес населения, столкнувшегося с проблемами при получении государственных и муниципальных услуг через официальные веб-сайты и порталы;
- показатели информационной открытости региона;
- рейтинги расходов бюджетов регионов на ИКТ и другие.

Наиболее полные официальные данные, характеризующие современные особенности получения населением Российской Федерации государственных и муниципальных услуг в электронной форме, представлены показателями федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-

[1] Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 7 мая 2012 года № 601 // Российская газета № 5775 от 9 мая 2012 г.

телекоммуникационных сетей, проводимого Федеральной службой государственной статистики с 2013 г.,[1] материалы которого были использованы далее.

Сам по себе рост технической оснащенности органов государственной власти и муниципального управления не приводит к упрощению и улучшению механизмов принятия административных решений. Часть государственных и муниципальных служащих относительно далеки от понимания целей построения информационного общества и «электронного правительства», современных технологий и их места в повышении эффективности управления и качества жизни людей.

Республика Башкортостан входит в первую десятку регионов-лидеров Российской Федерации по показателю удельного веса населения, зарегистрированного на Едином портале государственных и муниципальных услуг (в процентах от общей численности населения в возрасте 15-72 лет соответствующего субъекта Российской Федерации). Среди регионов ПФО по названному показателю Республика Башкортостан занимает второе место.

По уровню удовлетворенности качеством предоставленных государственных и муниципальных услуг в электронной форме Республика Башкортостан входит в первую десятку российских регионов и занимает первое место среди субъектов ПФО по данному показателю.

По показателю доли населения, взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления, в т.ч. через многофункциональные центры, Республика Башкортостан находится в тройке замыкающих перечень регионов ПФО по названному индикатору, опережая Оренбургскую и Саратовскую области. Невысокая позиция региона обусловлена в т.ч. относительно большой долей населения (74,0 %), вообще не взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления и поставщиками государственных и муниципальных услуг, а также высоким удельным весом (по сравнению с регионами-лидерами)

[1] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2191-р

сельского населения. В сельской местности доля граждан, использовавших сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг, составила только 9,7% от общей численности населения, получившего государственные и муниципальные услуги.

Данное значение показателя обусловлено и тем, что потенциальными пользователями электронных сервисов сети Интернет, электронных услуг являются преимущественно представители работающих слоев населения среднего возраста со средним уровнем доходов, с высшим образованием, чаще служащие или офисные работники. А набор услуг, в первую очередь подлежащих переводу в электронный вид, представлен «социальными» услугами, заявителями в которых являются преимущественно пенсионеры, инвалиды, многодетные родители, малоимущие и другие социально незащищённые категории граждан.

По уровню удовлетворенности качеством предоставленных государственных и муниципальных услуг в электронной форме Республика Башкортостан входит в первую десятку российских регионов и занимает первое место в ПФО по данному показателю.

Республика Башкортостан не относится к регионам-лидерам информационной открытости. Несмотря на это, РБ значимо продвинулась в рейтинге информационной активности высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ за 2015 г., благодаря запуску новой версии сайта Правительства Республики Башкортостан (13 место в июне 2015 г. вместо 56 в 2014 г.). Уровень реализации требований к открытости данных повысился более чем на 40%.

Одним из самых показательных индикаторов, позволяющих судить не столько о темпах технологических изменениях на государственной службе, сколько об их стоимости для субфедеральных бюджетов (с учетом субсидий, выделяемых из бюджета Российской Федерации) и перспективах дальнейшего развития, являются расходах на информационно-коммуникационные технологии, содержащихся в утвержденных бюджетах субъектов РФ.

Мерами по предотвращению наступления риска недостаточности финансовых ресурсов на развитие ИТ-составляющей государсвенной службы и снижению возможных последствий могут стать следующие:

1) сосредоточение бюджетных средств для финансирования различных направлений развития информационного общества под управлением одной структуры в исполнительном органе государственной власти;

2) ранжирование мер по развитию информационного общества по значимости на следующие группы:

- ключевые меры, от реализации которых зависят осуществление данного и остальных направлений развития информационного общества (при невыполнении этих мероприятий, зависящие от него не могут быть реализованы);

- меры высокой степени значимости, которые по тем или иным основаниям должны быть осуществлены в заданный срок и/или за короткий период;

- меры средней степени значимости, реализация которых может быть перенесена и/или пролонгирована;

- меры, реализация которых может быть отложена на неопределенный срок;

3) установление периодичности пересмотра (не реже чем один раз в год) данного ранжирования в соответствии с изменением размеров располагаемого ресурсного обеспечения, а также текущей конъюнктуры.

Список источников:

1. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 08 декабря 2011 г. N 2227-р // Собрание законодательства РФ. 2012. N 1. Ст. 216

2. Приказ Министерства информационных технологий и связи Российской Федерации от 27.12.2005 № 147 «Об утверждении квалификационных требований к федеральным государственным гражданским служащим и государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации в области использования информационных технологий» [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

3. Сидорова О. В. Технологические изменения в государственном управлении и

качество предоставления электронных услуг в регионе (на примере Республики Башкортостан) [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 33-36.

4. Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 7 мая 2012 года № 601 // Российская газета № 5775 от 9 мая 2012 г.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2191-р.

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Федько Р.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

LOCAL GOVERNMENT: HISTORICAL ASPECT

Fedko R. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

***Аннотация**. В статье представлен исторический анализ деятельности органов местного самоуправления с Древней Руси по сегодняшний день. Делается вывод, что местному самоуправлению на протяжении веков противостоял процесс централизации государственного управления.*

***Ключевые слова:** местное самоуправление, вечевая демократия, земские органы, Местные Советы.*

***Abstract.** The article presents a historical analysis of the activity of local self-government from the Ancient Russia to the present day. Author make conclusion is that the local government for centuries resisted the process of centralization of government.*

***Key words**: local government, the Veche democracy, territorial authorities, Local Councils.*

Совершенствование государственного управления – задача актуальная во все времена. Причем эффективность управления напрямую связана с устойчивостью системы государственности, оптимальным сочетанием задач государства и интересов населения. Последнее же зависит от местного самоуправления, которое является одной из форм осуществления народом своей власти. Местное самоуправление занимает центральную позицию между государством и обществом. В отношении с государством оно выражает интересы территориальных сообществ.

В той или иной мере самоуправление существовало на всей протяжении ее истории.

Местное самоуправление в России имеет заметные исторические корни. Начиная с первых государственных образований на территории современной

России (древнерусское государство – Киевская Русь, Московское государство, Российская империя и др.), местное самоуправление было мощным стимулирующим фактором.

С.М. Соловьев четко определил те условия, при которых на Руси зарождалось самоуправление: «Когда народ сплочен внутренне вследствие достаточного числа жителей соответственно обширности страны, когда народ сплочен разделением занятий, поставившим различные местности, когда эти местности… находятся в беспрерывном общении друг с другом, связаны общими интересами… – то такая внутренняя сплоченность, связь, уславливает возможность децентрализации без вреда политическому единству…»[1].

По мнению специалистов местное самоуправление в России развивалось на основе ранних форм общинного самоуправления и вечевой демократии в Древней Руси. В частности, они ссылаются на тот факт, что уже Русская правда признает общину автономной организацией, обладающей самостоятельностью в области внутреннего управления[2].

Пересмотр системы управления начался еще в XVI в. Существовавшая до этого времени система «кормления» уже не устраивала и, главное, не соответствовала новым задачам государства. Преобразования займут длительное время. Они будут осуществлены, в первую очередь, двумя реформами: губной, которая началась при Елене Глинской в 1539-1541 гг., направленная на ограничение власти наместников. Это была первая реформа местного управления, призванная обуздать разгул преступности и насилия. Реформа будет завершена т.н. «правительством» Адашева из близкого окружения молодого царя Ивана IV, тогда еще активно занимавшегося реформами. Второй реформой станет реформа «земская», осуществленная в 1555-1556 гг. В результате в России появились выборные губные учреждения – «губные избы» как сословный орган дворянства и земские органы самоуправления – «земские избы», выбираемые из зажиточных крестьян. Как

[1] Соловьев С.М. Русская летопись для первоначального чтения. Соловьев С.М. Чтения и рассказы по истории России /Сост. и вступительное слово ст. С.С. Дмитриева; С.С. Дмитриева и Л.П. Дойниковой . – М. 1989, - С. 277.

[2] Шахманов М. К вопросу об исторических корнях местного самоуправления //Власть. - №10. – 2013. – С.104.

мы видим, эти органы избирались по сословному принципу, но они не были самостоятельны в пределах своих полномочиями, выполняли преимущественно поручения центральной власти, подчиняясь воеводам[1].

Начало земской системы местного управления существовало и при Петре I. Так, в городах были учреждены выборные магистраты, находящиеся в независимом положении по отношению к губернаторам и воеводам. Суд был также отделен от администрации. При его приемниках магистраты упраздняются.

Можно сказать, что местная реформа в тот период не была завершена, создать эффективную систему местного управления не удалось. В конечном итоге бюрократическому аппарату удалось постепенно подавить и подчинить деятельность выборных органов местного управления.

Существенно преобразована система местного управления будет при Екатерине II. Период Екатерине II считается важной вехой в развитии института местного самоуправления. Именно при ней был принят ряд законодательных мер по дальнейшему развитию и совершенствованию государственного управления на всех уровнях: «Учреждение о губерниях» (1775 г.), Жалованная грамота дворянству (1885 г.), Грамота на права и выгоды городам (1885 г.). Местные учреждения занимались вопросами устройства и содержания зданий и путей сообщения, содействия торговли, обеспечения правопорядка и др.

Но о никакой самостоятельности и независимости их по отношению к губернатору и губернским чиновникам речь не шла.

Развитию местного самоуправления в XIX в. дали толчок земская и городская реформа периода «великих буржуазных реформ» Александра II. Одной из главных целей реформ было введение вместо системы сословного местного самоуправления всесословной системы, призванной приспособить органы государственного управления к изменившимся условиям. Таким образом, Земская (1864 г.) и городская (1870г.) реформы преследовали цель децентрализации управления. Но история появившихся на практике органов

[1] См.: Лаптева Л.Е. Земское учреждение в России. – М., 1993, - С. 22.

самоуправления в лице земств и городских управ значительно старше чем вновь появившиеся органы управления.

Наиболее систематизированный проект местного самоуправления Российской империи в теории принадлежал перу известного реформатора М.М. Сперанского. В своем «Плане государственного преобразования» (1809 г.) он предусматривал создание выборных органов власти с хозяйственной компетенцией на всех уровнях местного управления – в волости, округе (уезде) и губернии. Это сооружение венчала Государственная Дума.

Менее крупной, чем проект Сперанского, но все же заметной вехой в истории этого вопроса была «Уставная грамота Российской империи», вошедший в историю как проект Конституции для России, подготовленный по указанию Александра I к осени 1820 г. В нем предполагалось ввести самоуправление на уровне т.к. «наместничеств» наряду с центральным представительным учреждением. План остался на бумаге.

Уничтожение крепостного права в 1861 г. позволило создать всесословное самоуправление, ранее совершенно немыслимое. Начиная с 1859 по 1904 гг. вопросы земского самоуправления будут постоянно находиться в центре внимания либеральной общественности.

Несмотря на достаточно жесткий контроль со стороны государственной администрации, стремившейся всячески ограничить их компетенцию, земства самостоятельно выбирали свои руководящие органы, определяли направления деятельности, подбирали и обучали кадры.

Опыт земского самоуправления в России доказал, что институт самоуправления является самым эффективным инструментом решения государственных и местных проблем, сбалансированных интересов общества и личности, стимулирования процессов экономического и социально-культурного развития муниципалитетов и регионов и одновременно становления гражданского общества и правового государства[1].

[1] См: Солдатов С.А. Земства и Советы: к историографии вопроса / Земства России: история и современность. – Пенза, 2007. – С. 130.

При Александре III пересматриваются положения о земских учреждениях (1890 г.) и Городское положение (1892 г.). Органы самоуправления попадают под контроль правительственных чиновников.

Интерес к земствам вновь проявится в годы промышленного подъема в 1909-1913 гг. Это время можно считать временем завершения процесса становления российского местного самоуправления.

В годы Первой мировой войны деятельность земских учреждений приобрела ряд несвойственных ей черт, связанных с новой сложной обстановкой в стране. Центр тяжести переносится с хозяйственных и культурно-просветительских функций на частичное выполнение функций государственного управления, мобилизацию и координацию работы тыловых структур в целях обеспечения помощи фронту: создание госпиталей, формирование санитарных поездов, обучение медицинского персонала и т.д.

Февраль и октябрь 1917 г., изменившие политическую ситуацию в стране, выдвинули задачу преобразований всей системы управления, в т.ч. и местного. Временное правительство предпринимает последнюю попытку повысить роль самоуправления в государстве. 3.03. 1917 г. оно приняло Декларацию, где во главу предстоящих преобразований ставилась реформа местного самоуправления на основе всеобщего избирательного права. Земство получило новое место и значение в общем строю государственного управления. Ему передавалась вся полнота власти на местах. В период недолгой деятельности Временного правительства из 100 принятых им законодательных актов 40 были направлены на осуществление реформы местного самоуправления[1].

Но своими поспешными, порой необдуманными шагами Временное правительство во многом способствовало дискредитации и ликвидации земств, облегчив тем самым их уничтожение в 1918 г., когда на смену земствам пришли Советы, которые получат на местах всю полноту власти.

История Советов – часть истории нашего Отечества, это развитие особого типа

[1] См.: Еремин В.В., Федоров М.В. История местного самоуправления России (XII- начало XX вв.). – М., 1999. – С. 276

государственности, который существовал в нашей стране на протяжении более 70 лет. Местные Советы видоизменялись, подвергались различным деформациям и, наконец, трансформировались под целенаправленным воздействием реформ в системе местного самоуправления. Возникнув первоначально как органы производственного и территориального самоуправления, они вскоре были втянуты в выполнение несвойственных им функций и превратились в органы государственной власти на местах.

Длительный опыт существования Советов вызывает большие споры среди исследователей. Сохранилось мнение о Советах как «об уникальной форме демократии»[1]. Однако наиболее распространен взгляд на Советы как на органическую часть тоталитарного режима, «приводной ремень», связывающий партию с массами, демократическую ширму для действия правящей верхушки.

Земства и Советы отличаются временем и ситуацией возникновения, степенью влияния на жизнь страны. Объединяют их особенности развития, эволюция от социалистического к распорядительному характеру их деятельности. Земства и Советы рассматривались как явления второго плана, но общее развитие Советов шло по нисходящей линии, а земств – по возрастающей[2].

Послеоктябрьская судьба земского самоуправления была недолгой. Несмотря на то, что одни из первых декретов рабоче-крестьянского правительства говорили о расширении прав местного самоуправления: «О расширении прав городских самоуправлений в продовольственном деле» (28.10. 1917 г.), «О правах городских самоуправлений в деле регулирования жизненного вопроса (30. 10. 1917 г.) и др. – было ясно, что новая власть не уживется с прежней системой. И уже 19.12. 1917 г. был опубликован декрет «Об учреждении комиссариата по местному самоуправлению». Земские учреждения прекратили свое существование.

Необходимо заметить, что идея самоуправления как элемента

[1] Герасименко Г.И. Истоки и уроки. Земства и Советы // Актуальная политика. - 1993. - №2. – С.45.
[2] Солдатов С.А. Там же. – С.117

общенародного управления государством формально были положена в основу социалистического государственного устройства. Конкретно она выражалась в создании на основе широкого представительства Советов депутатов трудящихся и их исполнительных органов на всех уровнях государственной власти.[1] Но реальное управление в государстве осуществлялось не через формально признанные органы советской власти, а через пронизывающую все государство партийную структуру. Так, уже в пору разработки первой Конституции стали создаваться органы местной власти (комбеды, ревкомы), несущие в том числе и идеологические функции и заменившие конституционные органы во многих уездах и губерниях.

Нельзя, однако, не отметить, что Советами, несмотря на всю их декоративность, осуществлялись некоторые функции самоуправления, т.к. объективная необходимость оптимизации управления заставляла мириться с этим центральные органы.

Основой развития идеи местного самоуправления служили мировоззренческие установки К.Маркса: «… то положение, когда народом управляют, должно быть заменено самоуправлением народа»[2].

В.И.Ленин на основе теоретических взглядов К.Маркса и Ф.Энгельса разработал положение, определяющее роль и механизм осуществления местного самоуправления в России, которую он видел, прежде всего, в Советах, возникших в ходе первой русской революции в 1905 году. Ленин писал: «…народ, объединенный Советами, – вот, кто должен управлять государством»[3].

Но большевики, в сущности, повторят то, что было осуществлено в свое время Александром III в его стремлении подчинить местное самоуправление бюрократическому началу. Разница была в том, что правительство Александра III в своей борьбе с общественным началом все же не заходило так далеко : городская дума не могла подменить городскую управу. В советской же системе

[1] Газизова Л.И. Парадоксы российской муниципальной власти: опыт системной экспликации: монография. Москва: МАКС Пресс, 2013. 252 с.
[2] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.17. – С.350.
[3] Ленин В.И. Полн. собр.соч., Т.31.С.188.

исполкомы и даже их президиумы нередко становились над Советами, заменив собою их съезды. Установление принципа «двойного подчинения» еще в большей степени бюрократизировало исполнительный аппарат Советов. Большевики превратили орган местной власти в бюрократические по своим функциям и составу учреждения. В период гражданской войны партия заявила об идее местного самоуправления как об одном из главных программных положений, принятых на VIII съезде РКП(б) в марте 1919 г. Казалось бы традиции местного самоуправления должны были бы получить свое развитие в практике государственного развития советской России. Однако идея местного самоуправления вступила в противоречие с практическими задачами государства пролетарской диктатуры. В основу организации власти на местах был положен принцип единства системы Советов как органов государственной власти с жесткой соподчиненностью нижестоящих органов вышестоящим. Все Советы, включая и местные, выступили как звенья единой системы, высшим организационным принципом которой являлся демократический централизм. Муниципализм отвергался как буржуазный принцип, неприемлемый для советского государства[1].

Успешное выполнение заданий второй пятилетки (1933-1937г.г.) в немалой степени зависело от пересмотра организационного укрепления и совершенствования работы местных Советов. Поэтому XVII съезд партии в 1934 году в резолюции «Организационные вопросы (партийное и советское строительство)» особо подчеркнул необходимость» организовать и перестроить все органы и аппараты пролетарской диктатуры применительно к новым задачам реконструктивного периода»[2].

Парторганизации решают задачи повышения руководящей роли Советов, приблизив их работу к предприятиям, колхозу, совхозу, МТС. Значительно укрепились секции и депутатские группы Советов. За годы второй пятилетки только в Республике Башкортостан количество секций выросло с 5698 до 12057,

[1] История местного самоуправления в России // Хрестоматия / Сост. Ю.В.Кириллова. Обнинск.- Институт муниципального управления.1996. С.23-24.
[2] КПСС в резолюциях и решениях … Т.5, С. 151

а депутатских групп – с 1148 до 4772[1].

Победа социализма в Советском Союзе была закреплена в Конституции 1936 года, по которой Советы депутатов трудящихся были преобразованы в постоянно действующие органы власти и управления, а исполкомы Советов становятся исполнительными и распорядительными органами, подотчетные Советам.

Особым периодом в истории органов самоуправления стал период Великой Отечественной войны. Он потребовал изменения в работе Советов. К довоенным функциям прибавились новые, вызванные необходимостью перевода народного хозяйства на военные рельсы: размещение эвакуированных предприятий и населения, забота о семьях фронтовиков, всеобщее военное обучение, создание госпиталей, снабжение населения продовольствием и т.д. Изменилась структура исполкомов Советов. Создается бюро по учету и распределению рабочей силы, а в исполкомах райсоветов – мобилизационные отделы.

В послевоенные десятилетия интерес к органам самоуправления то повышался, то стихал.

Принятие новой Конституции 1977г. не изменило ситуации. Она определила местные Советы как звенья единой системы органов государственной власти, решающих и вопросы местного значения, и участвующих в реализации общегосударственных задач. Советы представляли собой единую систему представительных органов государственной власти, в которой главным фактором стало руководство вышестоящих органов власти нижестоящим[2].

Но, начиная с провозглашения центральной властью процесса перестройки, демократизации общества и смену режима в РФ, становление и развитие системы местного самоуправления входит в новую фазу. Конец 80-х годов характеризуется целенаправленными попытками внедрения элементов

[1] 15 лет Советской Башкирии. Уфа, 1934. С.203

[2] Холодов В.А. История становления местного самоуправления в России// Муниципальная службу: правовые вопросы. № 4, 2013.С.31.

самоуправления сначала в трудовые коллективы, а затем в качестве эксперимента и в региональные субъекты хозяйствования.

К концу 80-х годов появились также идеи отделения местного самоуправления от государственной власти в целях создания подлинно демократического устройства общества.

В марте 1990 г. на III съезде народных депутатов СССР отмечалось, что генеральной линией в процессе обновления страны является «повышение роли Советов народных депутатов как фундамента самоуправления народа, как органов, осуществляющих его полновластие и суверенную волю». Местным Советам отводилась в перестроечных процессах особая роль непосредственного решения вопросов, касающихся качества жизни населения.

Таким образом, можно сделать вывод, что Советы органами местного самоуправления в период с 1917-1990 г.г. таковыми не являлись. С учетом тотального контроля партийной номенклатуры ни о какой самостоятельности управления на местах не могло быть и речи.

В апреле 1990 г. принимается Закон СССР «Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР», что было серьезным шагом вперед. Права, полномочия, ответственность, финансовая и материальная основа самоуправления были гарантированы законодательно. В качестве механизма реализации самоуправления в Законе выступили местные Советы, органы территориального общественного самоуправления, а также непосредственные формы демократии – местные референдумы, собрания, сходы граждан.

Затем начинаются изменения всего союзного законодательства и нормативно-правовой базы, что сыграет важнейшую роль в развитии начал местного самоуправления, введения понятия муниципальной собственности, определения основных механизмов правовой защиты местного самоуправления (Закон СССР « Об общих началах…» – апрель 1990г. и Закон РФ «О местном самоуправлении – 1991г.) Но даже после принятия новой Конституции 1993 г., которая в статье 12 определила органам местного самоуправления

организационную обособленность, признала и гарантировала местное самоуправление, значимых изменений не произошло[1].

28.08.1995 г. Президент Российской Федерации подписал принятый Государственной Думой Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Он стал своеобразным компромиссом, которого удалось достичь представителям различных ветвей власти.

Дальнейшее развитие муниципальной реформы предусматривало решение задач, направленных на создание финансовой экономической основы местного самоуправления, формирование муниципальной собственности, организацию взаимодействии органов государственной власти с органами местного самоуправления. В этой связи 25. 09. 1997 г. был принят Федеральный закон №126-ФЗ «О финансовых основах местного самоуправления в Российской Федерации». В начале 2002 г. у высшего политического руководства страны сформировалась позиция, в соответствии с которой местное самоуправление рассматривается как важнейшей фактор успешного развития российской государственности.

Существование эффективной системы местного самоуправления является важнейшим фактором обеспечения высоких социальных стандартов, развития гражданского общества и правового государства. На сегодняшний день правовое регулирование местного самоуправления осуществляется Федеральным законом от 6.10. 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

В последнее время происходят значительные перемены в государственном устройстве России. Возросший в последние годы интерес к самоуправлению объясняется во многом желанием возродить в государстве истинное народовластие, экономическую мощь России. Партнерство власти с населением, в т.ч. и через органы самоуправления, особенно необходимо в

[1] История местного самоуправления в России // Хрестоматия…С.90.

период серьезных государственных и общественных трансформаций[1].

Изменения в системе государственной власти и управления, в основном, направлены на обеспечение процесса перераспределения части полномочий между центральными, региональными и местными органами государственной власти в пользу совершенствования системы местного самоуправления, т.к. именно оно создает реальные условия для приближения власти к населению и тем самым формирует мобильную систему управления, достаточно приспособленную к местным территориальным или этническим особенностям, способствует развитию гражданских инициатив.

Но процесс становления местного самоуправления еще далек от завершения. Местное самоуправление и государственная власть не должны соперничать друг с другом из-за властных полномочий, они должны теснее сотрудничать между собой, т.к. они объединены решением одной общей задачей – организацией жизнедеятельности населения, удовлетворением его материальных и духовных потребностей.

Медленное движение к эталону, отраженному в принятом Европейским сообществом в 1988 г. Хартии местного самоуправления должно завершить процесс демократизации, отходы государства от административно-командных методов управления.

Успех местного самоуправления зависит от активности населения, гражданской ответственности и психологической готовности взять на себя заботу о местных нуждах.

Нужно помнить, что местному самоуправлению на протяжении веков противостоял процесс централизации государственного управления и что в большинстве европейских стран опыт самоорганизации граждан накапливался веками.

Список источников:

1.Соловьев С.М. Русская летопись для первоначального чтения. Соловьев С.М.

[1] Федько Р.А. Из истории становления и развития земского самоуправления /См.: Земства России: история и современность. – Пенза, 2007. – С. 127.

Чтения и рассказы по истории России /Сост. и вступительное слово ст. С.С. Дмитриева; С.С. Дмитриева и Л.П. Дойниковой . – М. 1989, - С. 277.

2.Шахманов М. К вопросу об исторических корнях местного самоуправления //Власть. - №10. – 2013. – С.104.

3.Лаптева Л.Е. Земское учреждение в России. – М., 1993, - С. 22.

4.Солдатов С.А. Земства и Советы: к историографии вопроса / Земства России: история и современность. – Пенза, 2007. – С. 130.

5.Еремин В.В., Федоров М.В. История местного самоуправления России (XII- начало XX вв.). – М., 1999. – С. 276

6.Герасименко Г.И. Истоки и уроки. Земства и Советы // Актуальная политика. - 1993. - №2. – С.45.

7.Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.17. – С.350.

8.Ленин В.И. Полн. собр.соч., Т.31.С.188.

9.История местного самоуправления в России // Хрестоматия / Сост. Ю.В.Кириллова. Обнинск.- Институт муниципального управления.1996. С.23-24.

10. КПСС в резолюциях и решениях … Т.5, С. 151

11. 15 лет Советской Башкирии. Уфа, 1934. С.203

12. Холодов В.А. История становления местного самоуправления в России// Муниципальная службу: правовые вопросы. № 4, 2013.С.31.

13. История местного самоуправления в России // Хрестоматия…С.90.

14. Федько Р.А. Из истории становления и развития земского самоуправления /См.: Земства России: история и современность. – Пенза, 2007. – С. 127.

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Хафизова И.Ф.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

APPLICATION OF DISTANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE IMPLEMENTATION OF PROGRAMS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

Khafizova I.F.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *В статье рассматривается дистанционное обучение в реализации программ дополнительного профессионального образования. Проведен анализ систем дистанционного обучения. Выявлены положительные черты и недостатки дистанционного обучения. Представлены пути решения проблем связанных с дистанционным обучением.*

Ключевые слова*: дистанционные образовательные технологии, дистанционное обучение, дополнительное профессиональное образование, роль преподавателя.*

Abstract. *The article discusses the distance education system in the implementation of programs of additional professional education. The author identified positive and negative features of distance education and presented the solutions of the problems of distance education.*

Key words: *distance educational technologies, distance learning, additional professional education.*

В последние годы дополнительное профессиональное образование становится не только популярным, но и необходимым формой образования. В условиях сегодняшних реалий переподготовка требуется абсолютному большинству, лишь для того, чтобы соответствовать должности, согласно вводимым профессиональным стандартам. Весьма разумно, что законодатель вводит обязательную переподготовку для специалистов с несоответствующим образованием по большинству специальностей.

Человек без соответствующего образования не обладает достаточными знаниями. Возможно, опыт скрывает недостаток знаний в большинстве случаев, но теоретические знания необходимы для целостной картины понимания своей трудовой функции.

В этой статье рассматривается дистанционное обучение в программах дополнительного профессионального образования.

Обучение в большинстве определений этого понятия звучит, как процесс взаимодействия учителя и учеников, направленный на усвоение новых знаний, умений.

Основными признаками обучения являются:

- двусторонний характер;
- совместная деятельность;
- руководство со стороны учителя;
- специальная планомерная организация и управление.[1]

Направленность на результат, причем результат должен заключаться в приобретении новых знаний, компетенций и навыков, должна быть главной целью обучения.

Положительными чертами обучения в форме дистанционного обучения являются: выбор времени обучения; выбор учебного заведения; экономия времени на проезде к месту обучения; экономия денежных средств, как на проезде, так и на проживании; обучаться можно без отрыва от работы;

[1] Мешков Н.И. Харитонова И.В. Педагогика. Краткий курс лекций: учебное пособие/ Н.И.Мешков, И.В.Хариьлнова. – Саранск. – 2010. С 31.

возможен карьерный рост благодаря обучению; приобретение новых знаний в использовании компьютерных технологий.

Согласно «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» реализация программ дополнительного профессионального образования направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации[1].

Достигнуть цели обучения возможно при единственном условии, что цель обучения совпадает с целью обучаемого, что зачастую не так.

Исходя из того, что целью обучения приобретение новых знаний, сам обучаемый не озадачен, и на рынке множество предложений, где откровенно можно говорить о покупке дипломов, вероятность того, что хоть какие-то знания будут получены, невероятна мала.

На рынке образовательных услуг множество предложений, от различных образовательных организаций предлагающих получить диплом по переподготовке в самые короткие сроки. Существуют предложения, где 250 часовую программу переподготовки предлагают освоить за 1 месяц. Совершенно ясно, что качество такой переподготовки негодное. Новых знаний, компетенций и умений приобрести, не отрываясь от текущей работы и жизни в такие короткие сроки, практически невозможно.

Все это сегодня происходит в условиях того, что в Российской Федерации нормативная база для регулирования процессов дистанционного образования только проходит стадию становления. В основном законе регулирующем образование ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дистанционному обучению посвящена одна статья. Конечно, полностью охватить все нюансы в ней не представляется возможным. В нормативной базе также присутствуют приказы и методические рекомендации

[1] Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

Министерства Образования РФ, которые стремятся внести ясность в процесс дистанционного обучения.

Существует Модельный закон о дистанционном обучении в государствах-участниках СНГ.[1] Следует отметить, что он в первую очередь нацелен на вузы, но общие принципы следует учитывать и другим образовательным организациям. Закон прописывает взаимодействие педагога и обучающегося как при непосредственном контакте, т.е. обучение с применением дистанционных образовательных технологий, так и опосредованно (на расстоянии) т.е. при полном применении дистанционного обучения. Эти формулировки в последствии были перенесены в ФЗ № 273 «Об образовании».[2]

Прописывается также учебно-методическая помощь обучающемуся, в том числе в форме консультаций с использованием информационных и телекоммуникационных технологий.

Указывается на то, что педагоги должны легко ориентироваться в системе дистанционного обучения, чего достичь не всегда представляется возможным в силу различных причин (возраста, квалификации педагога).

Однозначно, преподаватели должны быть подготовлены для работы в системе дистанционного обучения. Причем, в его обязанности включается не только коммуницирование с обучаемыми, но и составление самих программ обучения, наполнение контента.

Несмотря на то, что в письме Минобрнауки[3] указано, что образовательным организациям необходимо организовывать для преподавателей соответствующее дополнительное профессиональное образование, а также методическое сопровождение деятельности педагогических работников. Для того чтобы постоянно вести подобное сопровождение в образовательной организации в штате должен присутствовать

[1] «Модельный закон о дистанционном обучении в государствах-участниках СНГ» от 16.05.2011// СПС КонсультантПлюс

[2] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства Р", 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598

[3] Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 N ВК-1013/06 "О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме")// СПС КонсультантПлюс

программист, причем в зависимости от охвата образовательных программ, возможно и не один. Подготовить преподавателей для самостоятельной работы в системе возможно, при условии, что преподаватель уже обладает определенными навыками работы не только с компьютером, но и программным обеспечением. В сегодняшних реалиях таких преподавателей ничтожно малое количество. Повышение квалификации преподавателей для работы в системах дистанционного обучения в данный момент на рынке образовательных услуг не представлено.

Вследствие указанных причин, для экономии денежных ресурсов многие современные системы дистанционного обучения построены самым примитивным образом. Чаще всего это системы где представлены учебные пособия по соответствующему предмету. Эти учебные пособия легко найти в Интернет пространстве в открытом доступе. На изучение этих учебных пособий отводиться определенное время - после чего предлагается сдать итоговое тестирование.

Образовательные организации стараются уйти от услуг преподавателя, по крайней мере, от сопровождения обучающегося, возлагая коммуникации с обучающимся на методистов или других сотрудников.

Полностью заменить преподавателя в учебном процессе нельзя. В большинстве образовательных организациях к конкретному курсу прикреплен преподаватель, часто обучаемому представляется возможность связаться с преподавателем по телефонной или телекоммуникационной связи. К сожалению, приобретение новых знаний не является целью обучения и обучаемым чаще всего нужен лишь документ об обучении. Вследствие чего обучаемые не обращаются к преподавателю.

Дистанционное обучение должно сохранять те же признаки, что и обучение в его классическом понимании. Педагог должен руководить всем процессом обучения, организовывать его. Объяснять какова последовательность действий обучаемого. Должен быть постоянный контакт педагога и обучаемого.

Именно преподаватель настраивает сам процесс обучения. Без его

управления обучением, быть уверенным в качестве усвоения материала уверенным быть невозможно. В процессе обучения должна быть настроена связь теоретической подготовки с практическими знаниями обучаемого. Так как программы дополнительного профессионального образования в первую очередь предназначены для повышения уже имеющейся квалификации у специалиста, следует строить обучение таким образом, чтобы обучающийся видел реальную связь теории и его практической работы, для лучшего усвоения материла и наглядности, как новые знания можно применять на практике.

Из электронного учебно-методического комплекса, который должен включать учебный план, электронные учебники и учебные пособия, интерактивные мультимедиа курсы, компьютерные программы, лабораторные практикумы, методические материалы и электронные тестовые материалы для контроля качества усвоения материала, образовательные организации в своей СДО используют лишь электронные учебники и учебные пособия и электронные тестовые материалы.

Компьютерные программы, лабораторные практикумы и интерактивные мультимедиакуры в анализируемых нами системах не встречались.

На наш взгляд, именно в этом и есть основа дистанционного обучения – приобретение новых знаний с использованием современных средств программного обеспечения.

В век стремительно развивающихся компьютерных технологий обучать лишь с использованием электронных учебников, которые являются лишь отсканированными с бумажных оригиналов, неприемлемо. Есть образовательные организации, которые пересылают файлы по электронной почте обучающимся или высылаю ссылки для скачивания учебных пособий и называют это дистанционным обучением.

Создание собственных интерактивных курсов, несомненно затратно, использование сторонних уже существующих также требует немалых вложений и таким образом для оптимизации затрат на процесс обучения образовательные организации оставляют в своем арсенале лишь учебные пособия, что конечно,

негативно сказывается и на процессе обучения и на усвоении материала.

В то время, когда добросовестные образовательные организации создают собственные системы дистанционного образования, продумывают саму систему, организацию обучения, аттестацию, материалы для обучения и т.д., их нечестные конкуренты наводнили рынок предложениями и «обучают» всевозможным профессиям.

В действительности, сегодня на рынке дистанционного обучения дополнительного профессионального образования в большинстве своем представлены недобросовестные образовательные организации. Предложений огромное количество. Во времена введения профессиональных стандартов практически во всех отраслях экономики, о качестве обучения задумываются лишь немногие. Как правило – это структурные подразделения государственных образовательных организаций. А только открывшиеся в погоне за прибылью, образовательные организации, занимающиеся только дополнительным профессиональным образованием, причем только дистанционно и в кратчайшие сроки, занимаются ничем иным как профанацией.

Сомнений в том, что дистанционное образование необходимо в современной динамичной жизни нет, но приведение его в соответствие с существующим законодательством об образовании и обучении необходимо. И законодательство должно учитывать все нюансы обучения в такой форме и непрерывно совершенствоваться.

Перед законодателем стоит большая задача, требующая кропотливой работы, для того чтобы дистанционное обучение стало одним из основных видов качественного обучения, для того, чтобы люди могли приобретать знания, компетенции и навыки вне зависимости от местоположения.

В первую очередь должны быть написаны четкие инструкции для образовательных организаций по построению процесса обучения. Должен быть разработан порядок обучения по дистанционной форме. Также должны быть разработаны инструкции для контролирующих органов по проведению контроля и надзора за дистанционным обучением в образовательных

организациях.

Многие вузы уже прекрасно сочетают дистанционные образовательные технологии с различными формами получения образования. Вводят в программы повышения квалификации, и в очную и заочную формы обучения программ высшего образования.

Такое планомерное продуманное введение дистанционных образовательных технологий в процесс обучения, несомненно, принесет отличный результат. При этом если вводить дистанционные образовательные технологии не в самых примитивных формах – как рассылка электронных учебников, а применять современные электронные и интерактивные технологии для лучшего усвоения материала результаты будут не только положительными, но и быстрыми.

Отдельного внимания заслуживает аттестация в дистанционном обучении.

В большинстве изученных нами систем итоговая аттестация по программам дополнительного профессионального образования проводилась в форме электронного тестирования. В каждой из систем давалось несколько попыток сдать итоговое тестирование – как правило 3. Причем, при повторной попытке сдаче теста порядок вопросов оставался прежним, что однозначно облегчает задачу обучаемого. Это при условии, что он уже не нашел ответы на все вопросы на просторах Интернета в первой попытке. Ни один ресурс не был защищен от элементарного копирования текста. Видеонаблюдения из всех исследуемых образовательных организаций никто не осуществлял и идентифицировать обучаемого не представлялось возможным, т.к. логин и пароль могут быть свободно переданы третьем лицу.

Дистанционное обучение, несомненно, необходимо для нашего динамично развивающего общества. Дополнительное профессиональное образование в форме дистанционного обучения особенно актуально во времена введения профессиональных стандартов. Требуется лишь улучшать качество дистанционного обучения, при этом правильно мотивирую обучающихся.

Список источников:

1. Мешков Н.И. Харитонова И.В. Педагогика. Краткий курс лекций: учебное пособие/ Н.И.Мешков, И.В.Хариьлнова. – Саранск. – 2010. – 149 с.
2. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 (ред. от 15.11.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» // СПС КонсультантПлюс
3. «Модельный закон о дистанционном обучении в государствах-участниках СНГ» от 16.05.2011// СПС КонсультантПлюс
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598
5. Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 N ВК-1013/06 "О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме")// СПС КонсультантПлюс

ЭЛЕКТРОННОЕ АНКЕТИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шагапов С.Б.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

ELECTRONIC SURVEYS AS AN ELEMENT OF E-EDUCATION

Shagapov S. B.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Ufa, Russia

Аннотация. *На современном этапе развития образования многие учебные заведения стремятся повысить качество предоставляемых образовательных услуг, одним из способов повышения качества является анкетирование студентов (слушателей). Существующая форма опроса производится с помощью бумажных форм анкет и имеет ряд существенных недостатков. Предлагается электронная модель анкетирования, которая позволит автоматизировать процессы сбора, хранения и обработки информации, а так же устранить существующие недостатки бумажных форм анкет.*

Ключевые слова: *электронное образование, информационная система, электронный журнал, электронная ведомость, электронная анкета.*

Abstract: *At the present stage of development of education, many schools strive to improve the quality of educational services, one way to improve the quality of a survey of students (trainees). The current survey form is produced using paper forms and questionnaires has some significant drawbacks. It is proposed to model the electronic questionnaire, which will automate the process of collecting, storing and processing information, as well as to eliminate the existing shortcomings of paper forms profiles.*

Key words: *e-learning, information systems, e-bill, e-questionnaire.*

Современный этап развития высшего образования характеризуется ростом конкуренции среди ВУЗов и других организаций, предоставляющие на рынке образовательные услуги.

Очевидно, что уровень конкуренции между учебными заведениями

достаточно высок, основным конкурентным преимуществом, помимо географического расположения, имиджа учебного заведения, гибкой ценовой политики является качество предоставляемых образовательных услуг.

ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (БАГСУ) является одним из ведущих учебных заведений по подготовке современных специалистов-профессионалов государственной и муниципальной службы, топ-менеджеров различных отраслей народного хозяйства.

С целью повышения качества предоставляемых образовательных услуг, выявления степени удовлетворенности профессиональными, личностными качествами преподавателей и совершенствования учебной деятельности профессорско-преподавательского состава отдел приема и качества образования БАГСУ систематически проводит опрос студентов и слушателей на тему «Преподаватель глазами студента»[1].

Данный опрос представлен в форме анкеты и состоит из следующих пунктов:

- Обладает знаниями по изучаемой учебной дисциплине
- Излагает материал ясно, доступно
- Выделяет главные моменты в теме. Разъясняет сложные места. Соблюдает логическую последовательность
- Использует на лекции наглядные средства (таблицы, схемы, технические средства)
- Умеет вызвать и поддержать интерес к предмету, использует яркие примеры, следит за реакцией аудитории.
- Использует активные методы обучения (деловые игры, кейсы, тренинги и т.п.)
- Выражает доброжелательность и тактичность по отношению к студентам

[1] Федько Р.А., Фазрахманов И.И. Качество образования и система его обеспечения в Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан: состояние, тенденции, проблемы, перспективы». Аналитический доклад. Уфа: БАГСУ, 2007. – с.75.

- Проявляет объективность в оценке знаний
- Связывает материал лекции с будущей специальностью студента
- Демонстрирует культуру речи, четкость дикции, нормальный темп изложения.
- Располагает к себе высокой эрудицией, манерой поведения, внешним видом.

По каждому пункту анкеты студент (слушатель) указывает значение по десятибалльной шкале (10-максимальное значение, 0 – минимальное значение). Как правило, опрос студентов проводится после завершения изучаемой дисциплины.

Основной целью данного анкетирования является выявление основных резервов по повышению качества работы преподавателей. Опрос студентов и слушателей проводится на протяжении всего учебного года с использованием бумажных форм анкет и только в конце учебного года вся полученная информация обобщается. Результаты анкетирования по каждому преподавателю направляются заведующим кафедрам для информации и необходимой корректировки. Пример результата опроса студентов на тему «Преподаватель глазами студентов» приведён в таблице № 1.

Таблица 1. Сводные результаты анкетирования студентов на тему «Преподаватель глазами студентов» по итогам учебного года.

ФИО	Обладает знаниями по изучаемой учебной дисциплине	Излагает материал ясно, доступно	Выделяет главные моменты в теме. Разъясняет сложные места. Соблюдает логическую последовательность	Использует на лекции наглядные средства (таблицы, схемы, технические средства)	Умеет вызвать и поддержать интерес к предмету, использует яркие примеры, делится за реальной ситуации	Использует активные методы обучения (деловые игры, кейсы, тренинги и т.п.)	Выражает доброжелательность и тактичность по отношению к студентам	Проявляет объективность в оценке знаний	Связывает материал лекции с будущей специальностью студента	Демонстрирует культуру речи, четкость дикции, нормальный темп изложения.	Располагает к себе высокой эрудицией, манерой поведения, внешним видом.	Итого	Количество анкет
Иванов И.И	8,2	7	8,6	8,6	7,9	8,1	8,9	7,8	8,2	8,4	8,2	8,2	50
Сидоров С.С.	7,6	7,9	8,6	7	8,3	8,5	7,5	8,1	7,8	8,4	8,2	8,0	150
….													
...													
…..													
Петров П.П.	9,2	9,6	9,1	8,9	8,8	9,3	8,6	9,6	8,7	8,9	9,4	9,1	110

Однако, данная форма опроса обладает существенными недостатками, которые не позволяют в полной мере отразить результаты работы преподавателя.

Как правило, преподаватель проводит учебные занятия по нескольким дисциплинам. Представленная форма не отображает наименование дисциплин, по которым проводился опрос, что не позволяет произвести анализ результатов по конкретным предметам.

Отсутствие в результатах анкетирования информации по факультету, курсу и специальности студентов/слушателей, среди которых проводился опрос, не даёт возможности оценить адаптированость предмета под специфику будущей специальности студентов.

Анкета не учитывает посещаемость студентами занятий, будь то лекционный курс или практическое занятие. Не редки случаи среди студентов по заочной форме обучения, когда студент впервые видит преподавателя по предмету на зачёте или экзамене. Встает вопрос объективности результатов анкет. Среди студентов первых курсов как очной, так и заочной формы обучения определяющим значением является не содержимое опроса, а оценка, полученная за экзамен или зачёт, поэтому такого рода анкетирование необходимо проводить до проведения зачёта/экзамена, в противном случае результаты анкетирования необходимо ранжировать по полученным оценкам.

В итоге преподаватель не имеет достаточно полной информации для анализа и дальнейшей корректировки своей профессиональной деятельности, выявления ошибок в работе со студентами.

С целью устранения вышеизложенных недостатков бумажного анкетирования предлагается перейти на модель анкетирования состоящую из: электронной ведомости, электронной анкеты, электронного журнала и информационной системы (рис. 1).



Рис. 1. Модель анкетирования

Рассмотрим роль и возможности каждого элемента модели.

1. Электронная анкета:

- Различное формулирование пунктов опроса;
- Различное количество пунктов анкеты;
- Возможность установления обратной связи с использованием заполняемых полей.
- Настройка времени проведения опроса;
- Указание учебного предмета.

Электронная анкета может быть реализована на базе системы дистанционного обучения[1], которая расположена в сети Интернет. Система дистанционного обучения имеет большое количество различных форм взаимодействия со студентами/слушателями, существует возможность создания различных опросных форм и проведения анкетирования среди студентов и слушателей, а так же настройки времени проведения необходимых мероприятий.

В качестве альтернативы для проведения опроса может быть

[1] Интернет-сервис Google. Адрес в сети Интернет - https://www.google.ru/intl/ru/docs/about/

использованы системы в сети Интернет: Google документы[1] и Surveymonkey.[2]

2. Электронная ведомость - отображает результаты зачёта/экзамена.
3. Электронный журнал - отображает пропущенные занятия.
4. Информационная система:

- Импортирует данные электронной ведомости, электронного журнала и электронной анкеты.
- Сопоставляет результаты анкетирования, результаты зачёта/экзамена и данные электронного журнала.
- Распределяет результаты анкетирования по дисциплинам, факультету, курсу и специальности
- Производит вычисления.
- Строит графики в различных зависимостях.
- Хранит данные.

Существует необходимость уйти от малоинформативной табличной формы представления результатов анкетирования и перейти на электронное взаимодействие с использованием информационных систем при проведении опроса на тему «Преподаватель глазами студента». Это даст возможность более детально и глубоко проанализировать качество работы профессорско-преподавательского состава, позволит автоматизировать многие процессы, производить вычисления, а так же отслеживать динамику по всем пунктам опросника в течение нескольких лет и представлять информацию в виде графиков и диаграмм.

Список источников:

1. Федько Р.А., Фазрахманов И.И. Качество образования и система его обеспечения в Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан: состояние, тенденции, проблемы, перспективы». Аналитический доклад. Уфа: БАГСУ, 2007. – с.75.

[1] Интернет-сервис Google. Адрес в сети Интернет - https://www.google.ru/intl/ru/docs/about/
[2] Интернет-сервис Surveymonkey. Адрес в сети Интернет - https://ru.surveymonkey.com/

Круглый стол 3. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: АНАЛИЗ ПРАКТИК

Камалова Г.Р.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

ICT- COMPETENCE OF THE STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES: AN ANALYSIS OF PRACTICES

Kamalova G. R.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье рассматривается развитие информационно-коммуникационных технологий в России. Говориться о необходимости эффективного формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у государственных гражданских и муниципальных служащих.*

Ключевые слова: *информационные и коммуникационные технологии, ИКТ-компетентность, компетентностная модель.*

Abstract. *The article discusses the development of information and communication technologies in Russia. The author talks about the necessary of effective formation of competence in the field of information and communication technologies in government and municipal employees.*

Key words: *information and communication technology, ICT competence, competence model.*

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» одним из приоритетных направлений развития информационно-коммуникационных технологий в долгосрочной перспективе является повышение эффективности государственного управления, взаимодействия гражданского общества и бизнеса с органами государственной власти. Речь идет о создании электронного правительства, которое нацелено на повышение качества и доступности предоставляемых государственных услуг, упрощение процедуры и сокращение сроков их оказания, повышение открытости информации о деятельности органов государственной власти. Также

предусматривается эффективный межведомственный и межрегиональный информационный обмен.

Необходимо отметить, что подпрограмма «Информационное государство», реализация которой предусмотрена в рамках государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 гг.)», направлена на разрешение, в том числе проблемы, связанной с низким уровнем навыков использования государственными служащими информационно-телекоммуникационных технологий.

В настоящее время государственные органы активно применяют информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) в своей работе, что требует наличия у государственных гражданских служащих соответствующих знаний и навыков в данной области. ИКТ-компетентность приобрела особую актуальность в связи с переходом к открытому государственному управлению и к оказанию государственных услуг посредством межведомственного информационного взаимодействия в соответствии с Федеральным законом № 210 от 27 июля 2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

Как известно, в соответствии с частью 6 статьи 12 Федерального закона № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, определяются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций.

Согласно части 2 статьи 12 Федерального закона квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, включая квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

Проведенный Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации мониторинг свидетельствует, что квалификационные

требования к профессиональным знаниям и навыкам гражданских служащих, утвержденные нормативными актами государственных органов, в большинстве случаев не дифференцированы по категориям и группам должностей в части объема и специфики знаний и навыков в области использования ИКТ и ограничиваются такими обобщенными формулировками, как «владение компьютером и другой оргтехникой», «владение необходимым программным обеспечением», «наличие навыков пользования современной оргтехникой и программными продуктами» и т.п.

Данный подход к установлению ИКТ-компетентности гражданских служащих затруднял формирование представителем нанимателя перечня компетенций, которыми должен был владеть гражданский служащий при выполнении им своих должностных обязанностей в соответствующей области профессиональной деятельности, что приводило к снижению эффективности исполнения им его государственных функций.

В 2012 г. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало Рекомендации по включению в нормативные акты государственных органов квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы для исполнения государственными гражданскими служащими своих должностных обязанностей и требования к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий.[1]

В соответствии с этими рекомендациями выделены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам в области ИКТ. Так, в целях обеспечения профессионализма и компетентности гражданских служащих в области ИКТ рекомендуется дифференцировать квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам гражданских служащих в данной области по следующим уровням:

1) базовый уровень квалификационных требований в области ИКТ,

[1] Рекомендации по включению в нормативные акты государственных органов, которыми утверждены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения государственными гражданскими служащими должностных обязанностей, требований к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий//Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/

который включает в себя перечень профессиональных знаний и навыков в сфере использования технических и программных средств, которыми должны обладать гражданские служащие всех категорий и групп должностей гражданской службы за исключением гражданских служащих категории «руководители» высшей и главной групп должностей.

2) расширенный уровень квалификационных требований в области ИКТ, который включает в себя перечень профессиональных знаний и навыков в сфере использования технических и программных средств, необходимых для решения управленческих задач, которыми должны обладать гражданские служащие, замещающие должности категории «руководители» высшей и главной групп должностей.

3) специальный уровень квалификационных требований в области ИКТ, который включает в себя перечень дополнительных (к базовому или расширенному уровням) профессиональных знаний и навыков в области ИКТ, которыми должны обладать должностные лица (руководитель или заместитель руководителя), курирующие вопросы внедрения ИКТ в деятельность соответствующих государственных органов; сотрудники подразделений, к ведению которых относятся вопросы информатизации; гражданские служащие, в чьи должностные обязанности входят функции по созданию, развитию и администрированию информационных систем в соответствующем государственном органе, а также сотрудники подразделений, являющиеся пользователями программных продуктов, которые обеспечивают автоматизацию функций, возложенных на соответствующие подразделения.[1]

Перечень должностей гражданской службы, к которым предъявляются квалификационные требования профессиональным знаниям и навыкам

[1] Рекомендации по включению в нормативные акты государственных органов, которыми утверждены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения государственными гражданскими служащими должностных обязанностей, требований к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий//Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/; Рекомендуемый перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы// Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/Metodika_tablitca.do

специального уровня, определяется представителем нанимателя с учетом функциональных обязанностей гражданских служащих, связанных с разработкой, внедрением и использованием различных программных продуктов, а также с их техническим обеспечением и развитием.

В целях обеспечения эффективного применения ИКТ на гражданской службе государственным органам рекомендуется дополнить квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, утвержденные нормативными актами соответствующих государственных органов, требованиями к профессиональным знаниям и навыкам в области ИКТ в соответствии со спецификацией, предложенной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.[1]

В случае необходимости, по итогам проведения квалификационного экзамена или аттестации гражданский служащий в целях обновления имеющихся профессиональных знаний и совершенствования навыков, в том числе в области ИКТ, может быть направлен на повышение квалификации по образовательной программе соответствующей тематики.

Эффективное формирование компетентности в области информационных и коммуникационных технологий у государственных гражданских и муниципальных служащих обеспечивается как в ходе обучения, так и в ходе непосредственной профессиональной деятельности. В ходе обучения создаются условия для успешного освоения и овладения ИКТ-компетенциями, которые ведут к формированию и последующей реализации компетентностной модели эффективного государственного служащего.

Во многих вузах, в том числе в ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе РБ», успешно внедрена и эффективно функционирует внутривузовская информационно-

[1] Рекомендуемый перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы// Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/Metodika_tablitca.do; Камалова Г.Р. Электронное правительство в современной России: проблемы и перспективы реализации//Экономика и управление: научно-практический журнал. №2. 2014. С.11-14.

коммуникационная образовательная среда, способная моделировать профессиональную деятельность государственных гражданских и муниципальных служащих.

Для эффективного формирования ИКТ-компетенции в ГБОУ ВО «БАГСУ» создана необходимая образовательная среда и применяются профессионально-ориентированные направления учебных занятий для освоения дисциплин ИКТ-цикла (курсы: «Основы информационной безопасности», «Прикладные аспекты информатики», «Создание и поддержка Интернет-ресурсов» и др.). С учетом специфики профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих проводится электронное обучение государственных гражданских служащих Республики Башкортостан по программе «Управление государственными и муниципальными закупками» (в 2016 г. реализуется с государственными служащими Сибая, Баймака, Кигинского района Республики Башкортостан). В рамках подготовки государственных и муниципальных служащих по программам дополнительного профессионального образования предусмотрено внедрение 30 дистанционных программ, по которым планируется обучить не менее 800 государственных гражданских и муниципальных служащих в течение года.

Таким образом, формирование ИКТ-компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих обусловлено когнитивным, мотивационным и деятельностными компонентами. От степени владения ИКТ-компетентностью государственными гражданскими служащими зависит эффективная реализация открытого государственного управления в рамках информационного государства.

Список источников:

1. Рекомендации по включению в нормативные акты государственных органов, которыми утверждены квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения государственными гражданскими служащими должностных обязанностей, требований к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий//Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/

2. Рекомендуемый перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы// Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/employment/37/Metodika_tablitca.do

3. Камалова Г.Р. Электронное правительство в современной России: проблемы и перспективы реализации//Экономика и управление: научно-практический журнал. №2. 2014. С.11-14.

ОТ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ К АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

Миннигулова Д. Б.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

FROM ANTI-CORRUPTION ASSESSMENT ACTIVITY OF CIVIL EMPLOYEES TO ANTI-CORRUPTION COMPETENCE OF CIVIL EMPLOYEES (ON THE EXAMPLE OF RUSSIAN FEDERATION)

Minnigulova D. B.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье представлен обзор существующих законодательных актов направленных на борьбу с коррупцией среди государственных гражданских служащих. Предложен ряд мероприятий для совершенствования борьбы с коррупцией в органах государственной власти.*

Ключевые слова: *Противодействие коррупции, антикоррупционное обучение, антикоррупционная компетентность, государственная служба*

Abstract*. The article presents a review of existing legislation to combat corruption among civil servants and number of actions to improve the anti-corruption activity in public authorities.*

Key words*: anti-corruption, anti-corruption training, anti-corruption expertise, public service*

Противодействие коррупции как энтропия общественного развития приобретает особую актуальность в контексте государственного управления и реализации полномочий государственными органами, вот почему требуется четкая законодательная регламентация, связанная с возможностью выявить и пресечь коррупцию на этапе возникновения ее предпосылок.

Характеризуя законодательную базу современной России, следует отметить, что отсутствует федеральный закон, специально разработанный для

оценки деятельности служащих в контексте противодействия коррупции на государственной службе (отсутствует специальное законодательство).

Вместе с тем указанная сфера законодательства (по состоянию на 30 ноября 2014 года) представлена в Российской Федерации общими нормативными правовыми актами, которые тем или иным образом касаются антикоррупционной оценки деятельности государственных служащих и эти акты возможно разделить на три основные группы:

1. Нормативные правовые акты, регулирующие противодействие коррупции (в том числе нормативные правовые акты *об основах противодействия коррупции, программные акты о противодействии коррупции, о коррупционных правонарушениях, об органах занимающихся расследованием таких правонарушений, об органах, в том числе общественных, занимающихся контролем и надзором в сфере противодействия коррупции*), например, Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О противодействии коррупции»; Федеральный закон от 7 августа 2001 года N 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»; «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 21.07.2014)(с изм. и доп., вступ. в силу с 06.08.2014); Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 21.07.2014) «О прокуратуре Российской Федерации», Федеральный закон от 28.12.2010 N 403-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О Следственном комитете Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 02.04.2013 N 309 (ред. от 25.07.2014) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» (вместе с «Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции»); Указ Президента РФ от 11.04.2014 N 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы»; Указ Президента РФ от 03.12.2013 N 878 «Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» (вместе с «Положением

об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»); Федеральный закон от 17 июля 2009 года N 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» и другие.

2. Нормативные правовые акты, регулирующие организацию и систему государственной службы (в том числе нормативные правовые акты *осистеме, об отдельных видах государственной службы, об особых антикоррупционных мерах в сфере государственной службы*), например, Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О полиции»; Федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»; Указ Президента РФ от 02.04.2013 N 310 (ред. от 03.12.2013) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»; Приказ Минтруда России от 07.10.2013 N 530н «О требованиях к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов федеральных государственных органов, Центрального банка Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, государственных корпораций (компаний), иных организаций, созданных на основании федеральных законов, и требованиях к должностям, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и другие.

3. Подзаконные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие практику реализации положений нормативных правовых актов, представленных в первых двух группах, которые в основном регламентируют такие вопросы как:

3.1. Проверка достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, и соблюдения ограничений лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации;

3.2. Проверка достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной службы, и государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению;

3.3. Порядок сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации;

3.4. Порядок уведомления государственными служащими министерств и ведомств России представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких уведомлений и проверки содержащихся в них сведений;

3.5. Утверждение положения о «телефоне доверия» по вопросам противодействия коррупции министерств и ведомств Российской Федерации (или Порядок работы телефона «горячей линии» для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции; Порядок организации работы «телефона доверия» по вопросам профилактики и противодействия коррупции);

3.6. Порядок уведомления представителя нанимателя государственными служащими министерств и ведомств Российской Федерации о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов и принятия мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов»;

3.7. Утверждение Перечня коррупционно опасных функций, выполняемых министерствами и ведомствами России (или Перечня функций, при реализации

которых наиболее вероятно возникновение коррупции или Порядок оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций министерств и ведомств РФ);

3.8. Порядок поступления в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационную комиссию) государственного органа Российской Федерации обращения гражданина, замещавшего в государственном органе Российской Федерации должность государственной службы, включенную в перечень должностей, утвержденный нормативным правовым актом Российской Федерации, о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации;

3.9. Утверждение этического кодекса государственных служащих министерства, ведомства, федеральной службы РФ или Кодекс этики и служебного поведения государственных служащих;

3.10. Утверждение порядка проведения и состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.

Вместе с тем, стоит отметить, что не только законодательно, но и организационно сопровождается процесс противодействия коррупции. Так в отдельных министерствах и ведомствах созданы специальные антикоррупционные подразделения на основании Типового положения о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадровой службы федерального государственного органа (утв. Аппаратом Правительства РФ 18.02.2010 N 647п-П16), к примеру, подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Росстате (Приказ Росстата от 08.07.2013 N 270), комиссия по противодействию коррупции в Министерстве спорта Российской Федерации (Приказ Минспорта России от 07.09.2012 N 191) и др., которые в том числе занимаются оценкой профессиональной деятельности государственных служащих в контексте противодействия коррупции, в частности это проявляется в проведении оценки

коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, на основании Письма Минтруда России от 22.07.2013 N 18-0/10/2-4077 «О проведении оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций» (вместе с «Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций»).

Именно указанный локальный акт наиболее всех остальных конгруэнтен теме исследования, именно поэтому следует обратить внимание на его основные положения касательно оценки деятельности госслужащих в контексте противодействия коррупции, так как именно реализация коррупциогенно опасных государственных функций связана с коррупционными рисками в профессиональной деятельности государственных служащих, и необходимо сначала оценивать не служащих, а функции, которые они реализуют, а только затем процесс реализации субъектами-госслужащими своих полномочий.

«Методические рекомендации по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации государственных функций, а также корректировке перечней должностей федеральной государственной службы и должностей в государственных корпорациях, замещение которых связано с коррупционными рисками, и внедрению системы мониторинга исполнения должностных обязанностей федеральными государственными служащими и работниками государственных корпораций, деятельность которых связана с коррупционными рисками» рекомендуют государственным органам и государственным корпорациям из всего комплекса реализуемых ими функций выделить перечень тех функций, при реализации которых могут возникать (существуют предпосылки для возникновения) коррупционные риски (далее - коррупционно-опасные функции).

В качестве коррупционно-опасных выделяются такие государственные полномочия, как:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд;
- осуществление государственного надзора и контроля;

- подготовка и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.);
- организация продажи приватизируемого федерального имущества, иного имущества, принадлежащего Российской Федерации, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в федеральной собственности;
- подготовка и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм налогов и сборов, а также пеней и штрафов;
- подготовка и принятие решений об отсрочке уплаты налогов и сборов;
- лицензирование отдельных видов деятельности, выдача разрешений на отдельные виды работ и иные аналогичные действия;
- проведение государственной экспертизы и выдача заключений;
- возбуждение и рассмотрение дел об административных правонарушениях, проведение административного расследования;
- проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, аварий, несчастных случаев на производстве, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, животных и растений, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц, государственному имуществу;
- представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации;
- регистрация имущества и ведение баз данных имущества.

Оценка коррупционных рисков заключается в выявлении условий (действий, событий), возникающих в ходе конкретного управленческого процесса, позволяющих злоупотреблять должностными обязанностями в целях получения, как для должностных лиц, так и для аффилированных лиц выгоды материального характера (имущество, услуги или льготы), а также иной

(нематериальной) выгоды вопреки законным интересам общества и государства.

В этой связи в ходе проведения данной работы должны быть выявлены те административные процедуры, которые являются предметом коррупционных отношений, а также определена степень участия (широта дискреционных полномочий) должностных лиц в реализации коррупционно-опасных функций, учитывая, что степень такого участия является «высокой» для извлечения «коррупционной прибыли».

К «высокой» степени участия должностных лиц в осуществлении коррупционно-опасных функций рекомендуется отнести лиц, в должностные обязанности которых входит:

- право решающей подписи;
- подготовка и визирование проектов решений;
- участие в коллегиальных органах, принимающих решения;
- составление акта проверки, выдача предписания об устранении нарушений и контроль за устранением выявленных нарушений т.п.;
- непосредственное ведение реестров, баз данных, содержащих «коммерчески» значимую информацию.

Критериями, характеризующими степень участия должностного лица в осуществлении коррупционно-опасных функций, могут служить следующие действия:

- использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;
- предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на государственную службу, на работу в государственную корпорацию;
- оказание неправомерного предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении

публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

- использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;
- требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- нарушение установленного порядка рассмотрения обращений граждан, организаций;
- дарение подарков и оказание неслужебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий и др.;
- а также сведения о:

- нарушении должностными лицами требований нормативных правовых, ведомственных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными обязанностями;
- искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом их служебной деятельности;
- попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам;
- действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к их должностным полномочиям;
- бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии с их служебными обязанностями.

Результатом реализации вышеизложенных мероприятий станет сформированный (уточненный) перечень должностей в федеральных государственных органах и государственных корпорациях, замещение которых связано с коррупционными рисками. Предполагается, что утверждение данных

перечней должно осуществляться руководителем федерального государственного органа, государственной корпорации после рассмотрения соответствующего вопроса на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В соответствии с антикоррупционным законодательством лица, замещающие должности, включенные в обозначенный перечень должностей, обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов семьи.

Таким образом, федеральными государственными органами и государственными корпорациями будет определен круг должностных лиц, деятельность и имущественное положение которых является объектом пристального внимания, как со стороны общественности, так и со стороны сотрудников кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, что позволит осуществлять обоснованный контроль за благосостоянием данных должностных лиц и имущественным положением членов их семей.

Указанные методические рекомендации также определяют, что минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами: от реинжиниринга соответствующей коррупционно-опасной функции до введения препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем.

В этой связи, к данным мероприятиям можно отнести:

- перераспределение функций между структурными подразделениями внутри федерального государственного органа, государственной корпорации;
- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности (служебная корреспонденция);

- исключение необходимости личного взаимодействия (общения) должностных лиц с гражданами и организациями;
- совершенствование механизма отбора должностных лиц для включения в состав комиссий, рабочих групп.

В целях недопущения совершения должностными лицами федеральных государственных органов и государственных корпораций коррупционных правонарушений или проявлений коррупционной направленности реализацию мероприятий, содержащихся в настоящих методических рекомендациях, необходимо осуществлять на постоянной основе посредством:

- организации внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. При этом проверочные мероприятия должны проводиться как в рамках проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, так на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации;
- использования средств видеонаблюдения и аудиозаписи в местах приема граждан и представителей организаций;
- проведения разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении коррупционно-опасных функций.

Также следует отметить, что пп. «б» п. 2 Указа Президента РФ от 11.04.2014 N 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы» дополняет указанные методы мониторинга коррупционных проявлений путем обязания Правительства Российской Федерации организовать внедрение в деятельность подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений компьютерных программ, разработанных на базе специального программного обеспечения «Справки БК» и «Справки ГС», в целях осуществления:

мониторинга и автоматизированного анализа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых лицами, претендующими на замещение должностей, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, и лицами, замещающими указанные должности, с использованием баз данных о доходах, недвижимом имуществе (в том числе за рубежом), транспортных средствах, счетах, кредитах, ценных бумагах;

сбора, систематизации и рассмотрения обращений граждан о даче согласия на замещение в организации должности на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) или на выполнение в данной организации работы (оказание данной организации услуг) на условиях трудового договора, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего.

Кроме того, каждым государственным органом России ведется работа по:

мониторингу правоприменения законодательства о противодействии коррупции («Методика мониторинга правоприменения законодательства о противодействии коррупции», разработанная Минюстом России);

контролю за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» и иных нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции (<Письмо> Минтруда России от 18.07.2013 N 18-2/10/2-4038 «Разъяснения по применению Федерального закона от 3 декабря 2012 г. N 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» и иных нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции», Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» и иных нормативных правовых актов в сфере

противодействия коррупции» (законодательство по состоянию на 17 июля 2013 г.)»);

повышению эффективности работы по безопасности и предупреждению коррупционных и иных правонарушений (например, Распоряжение ФНС России от 30.08.2011 N 116@ «О мерах повышения эффективности работы по безопасности и предупреждению коррупционных и иных правонарушений в налоговых органах», Приказ Генпрокуратуры РФ от 06.05.2009 N 142 (ред. от 22.04.2011) «О порядке уведомления прокурорскими работниками и федеральными государственными гражданскими служащими руководителей органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации о фактах обращения к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений», Приказ ФНС РФ от 19.01.2010 N ММ-7-4/12@ «Об утверждении Программы противодействия коррупции в налоговых органах» <Письмо> Минтруда России от 10.07.2013 N 18-2/10/2-3836 «Об Обзоре рекомендаций по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки», Письмо Минтруда России от 19.03.2013 N 18-2/10/2-1490 «Комплекс мер, направленных на привлечение государственных и муниципальных служащих к противодействию коррупции» и т.п.);

антикоррупционному обучению федеральных государственных служащих (Методические указания Минздравсоцразвития России от 10.05.2012 «Организация антикоррупционного обучения федеральных государственных служащих», одобренные Аппаратом Правительства РФ).

На основании изложенного возможно сформулировать следующие вывод.

В настоящее время в России имеются определенные механизмы по оценке деятельности госслужащих в контексте противодействия коррупции: 1. Проводится оценка коррупционно опасных функций, при реализации которых

могут возникать (существуют предпосылки для возникновения) коррупционные риски (коррупционно-опасные функции); 2. определяются перечни должностей государственной службы и должностей в государственных корпорациях, замещение которых связано с коррупционными рисками; 3. внедряются системы мониторинга исполнения должностных обязанностей государственными служащими и работниками государственных корпораций, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

Вместе с тем возможно отметить, что действующая система формирования антикоррупционной компетентности государственных служащих наряду с позитивными опытом, традициями, научным, образовательным, человеческим потенциалом не лишена определенных противоречий, которые не в полной мере обеспечивают ее соответствие растущим запросам общества и потребностям государственной службы в современных кадрах.

В существующей теории и практике подготовки государственных служащих можно выделить следующие недостатки относящиеся к антикоррупционной компетентности государственных служащих:

- отсутствие теоретически обоснованной целостной оптимизационной модели формирования антикоррупционной компетентности государственных служащих;

- отсутствие научно обоснованных критериев, показателей и уровней оценки антикоррупционной компетентности государственных служащих и их деятельности в контексте противодействия коррупции;

- дефицит практико-ориентированных, научно обоснованных образовательных программ, направленных на формирование конкретных аспектов антикоррупционной компетентности государственных служащих в соответствии с современными требованиями и задачами их профессиональной деятельности.

На основании мнений экспертов и анализа законодательной базы к наиболее эффективным методам выявления, предотвращения и противодействия коррупции необходимо отнести повышение

«транспарентности» всех проводимых государственных операций (оказание государственных услуг), сокращение дискреционных полномочий государственного служащего (единоличное распоряжение административным ресурсом); выявление и предотвращение ситуации наличия у государственного служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов; заключение антикоррупционных соглашений между субъектами деловых отношений (антикоррупционные оговорки); формирование определенного психологического климата в коллективе государственного органа, обеспечивающего нетерпимость к коррупционным проявлениям; разработку программ внутриведомственных тотальных проверок; действующих этических кодексов поведения, за нарушение норм из которых наступает юридическая ответственность.

Анализ направлений повышения антикоррупционного статуса государства позволяет выделить основные векторы стратегий:

совершенствование антикоррупционного законодательства и ужесточение контроля за его исполнением, повышение риска наказания для лиц, допустивших коррупционные правонарушения;

усиление экономических мер, направленных на повышение роли конкуренции и качества предоставляемых государственных услуг, минимизация потенциальной прибыли от коррупции, формирование дублирующих государственных структур, позволяющих оптимизировать конкретные административные процедуры;

расширение и уточнение сферы внутреннего и внешнего контроля и надзора, использование внутренних механизмов и стимулов, существующих в самом аппарате управления государственного органа;

создание специализированных органов, предназначенных для расследования нарушений законности в сфере государственной службы;

создание реестров лиц, организаций, участвовавших в коррупционных событиях;

исследование зон коррупционных рисков, оптимизация административного ресурса;

формирование экспертного пула на корпоративном и государственном уровне («советы старейшин», социальные комитеты и т.п.), позволяющего компетентно оценивать прецеденты коррупционных рисков и профессионального соответствия должностных лиц;

идейно-нравственное возрождение общества, формирование позитивного репутационного ресурса государственной службы и ее сотрудников, совершенствование корпоративных принципов, этики делового поведения, обеспечение социальных гарантий государственным служащим;

перманентно совершенствующаяся кадровая политика и система подготовки государственных служащих;

создание дееспособного органа управления государственной службой

формирование системы материального поощрения антикоррупционного поведения государственных;

разработка и внедрение механизмов дифференциации ответственности за коррупционное поведение государственных служащих, в зависимости от степени коррупциогенности функций, которые они выполняют;

проведение антикоррупционной экспертизы всех должностей, с целью снижения количества коррупционных рисков;

систематизация и кодификация имеющейся нормативной правовой базы, сосредоточение усилий на подготовке комплексных мер предупреждения коррупции, отраженных в нормативных правовых актах;

внедрение методики оценки коррупционных рисков.

В целом же общая логика модернизации и совершенствования процесса формирования антикоррупционной компетентности государственных служащих по нашему мнению должна представлять собой увеличение социальных гарантий и льгот для государственных служащих при одновременном ужесточении наказаний для них, но разработанных на современной научной и рациональной основе.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ

Рысаев И. Ш.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC EMPLOYEES IN THE FORMATION OF MODERN MANAGERIAL PARADIGM

Rysaev I. Sh.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье рассматриваются особенности формирования профессиональных компетенций государственных служащих с точки зрения основных характеристик государственно-управленческой парадигмы. Подчеркивается, что в условиях процессно-ориентированной государственной управленческой парадигмы мотивация государственных служащих к развитию своей профессиональной компетентности снижается. Отмечается, что компетентностный принцип на государственной службе предполагает использование дифференцированного подхода к формированию компетенций государственных служащих.*

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, управленческая компетентность, государственная управленческая парадигма.*

Abstract. *In the article reveals the features of professional competences formation of civil servants from the point of view of the main characteristics of public-management paradigm. The author underlines that motivation of civil servants to develop their professional competence is reduced. It is noted that the competence principle in the public service involves the use of a differentiated approach to the formation of competences of civil servants.*

Key words: *professional competence, management competence, public management paradigm.*

Под профессиональной компетентностью обычно понимаются сформированные знания, умения, навыки и их успешное применение на практике. В этой связи можно выделить четыре уровня сформированности профессиональной компетентности:

1) неосознанная некомпетентность, то есть так называемая «нулевая» компетентность (когда субъект еще не знает, в формировании каких конкретно компетенций он нуждается);

2) осознанная некомпетентность (человек уже столкнулся в своей практической деятельности с «дефицитом» тех или иных профессиональных компетенций и ясно представляет, как их сформировать);

3) осознанная компетентность (когда произошло активное формирование знаний, умений и навыков профессиональной деятельности);

4) неосознанная компетентность (высшая ступень сформированности профессиональных компетенций, доведенная до совершенства, до уровня профессионального мастерства).

При анализе проблемы профессиональной компетентности государственных служащих необходимо выделить три группы госслужащих с точки зрения компетентностного подхода. Первая группа государственных служащих – это впервые принятые на государственную службу, имеющие общую профессиональную подготовку, однако еще не прошедшие соответствующую адаптацию к выполнению своих непосредственных служебных обязанностей по должностному регламенту. Эта группа государственных служащих, как правило, в большинстве своем имеют только общий потенциал к развитию конкретных профессиональных компетенций. И поэтому правомерно то, что для лиц, впервые принятых на государственную службу, повышение квалификации, в течение первого года работы является обязательным.

Вторая группа государственных служащих – это те, которые уже работают на государственной службе два и более лет, прошли соответствующую переподготовку или повышение квалификации, успешно освоили и выполняют свои профессиональные обязанности. Можно сказать, что у них имеется определенный необходимый уровень профессиональной компетентности для выполнения своих профессиональных обязанностей.

Третья группа государственных служащих – это те, которые занимают некий промежуточный уровень между первой и второй группами. С одной стороны, они уже обладают определенным набором базовых профессиональных компетенций для успешной работы. С другой стороны, в силу изменившихся условий их труда, карьерных ротаций и т.п. у них появляется определенный «дефицит» профессиональных знаний и умений для выполнения служебных обязанностей. Для того, чтобы восполнить этот пробел, им необходимо пройти соответствующее обучение (повышение квалификации, стажировку, переподготовку). Еще в свое время американский профессор Лоуренс Дж. Питер

обосновал принцип, по которому во всякой иерархии любой служащий имеет тенденцию со временем достигать своего уровня некомпетентности. Уровня своей некомпетентности достигают все: и организации, и органы власти, и государственные служащие.

Понятно, что компетентностный подход на государственной службе позволяет разработать более конкретные требования к профессионализму государственных служащих и, особенно, к их формированию и развитию. Однако здесь необходимо учесть четыре важных обстоятельства.

Во-первых, государственная служба в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе» от 27.07.2004 года №79 – ФЗ – это прежде всего профессиональная служебная деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий и функций государственных органов, то есть, по другому, это профессиональная деятельность по осуществлению управленческих функций органов государственной власти. Следовательно, в связи с этим необходимо выделить прежде всего профессиональные управленческие компетенции государственных служащих.

Во-вторых, необходимо дифференцировать управленческие компетенции государственных служащих в зависимости от их должностной иерархии и соответствующих категорий. Если на высших, главных и ведущих должностях государственной службы востребованы больше универсальные управленческие способности и компетенции, то на более низовых уровнях государственных должностей необходимы более конкретные профессиональные компетенции. Таким образом, чем выше занимаемая государственная должность, тем больше необходимость в формировании универсальных управленческих компетенций.

В-третьих, в органах государственной власти в зависимости от их принадлежности к той или иной ветви власти (законодательной, исполнительной, судебной) или видов органов государственной власти (министерства, агентства, службы по надзору и контролю) различаются требования к осуществлению управленческих функций и, следовательно, к

особенностям управленческих компетенций.

В-четвертых, органы государственной власти выполняют управленческие функции почти всегда по отношению к определенному объекту (отрасли) управления. Поэтому для государственных служащих, кроме управленческих компетенций, важным является и наличие профессиональных компетенций, связанных со спецификой объекта (отрасли управления), то есть так называемая отраслевая (функциональная) компетентность. Что здесь важнее: управленческая компетентность или отраслевая? На сегодняшний день во многих органах государственной власти, к сожалению, неоправданно, на наш взгляд, отдают предпочтение отраслевой, а не управленческой компетентности. Это заметно и при приеме на государственную службу, и при организации дополнительного профессионального обучения государственных служащих.

Таким образом, при разработке профессиональных стандартов и конкретных профессиональных компетенций необходимо учесть вышеперечисленные особенности функционирования институтов государственной службы. Это надо учитывать также при проведении конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов, при формировании кадрового резерва, кадровом продвижении государственных служащих. Нельзя, на наш взгляд, слишком абстрактно или слишком однозначно и конкретно подходить к формализации требований к профессиональной компетентности государственных служащих.

Кроме того, при разработке профессиональных стандартов (перечня профессиональных компетенций) для государственных служащих считаем необходимым обратить внимание еще на следующие обстоятельства.

Профессиональные стандарты, на наш взгляд, должны включать в себя только базовые квалификационные требования к профессиональной компетентности государственных служащих, вне зависимости от конкретного направления их деятельности. Иначе они могут превратиться из положительного инструмента в отрицательный – как средство развития консерватизма, кадрового «застоя» на государственной службе. Учитывая, что современная российская

государственная служба находится на этапе перехода от классической «веберовской» управленческой парадигмы к неоклассической, демократической модели управления, необходимо в профессиональных стандартах заложить механизмы их постоянного совершенствования и обновления. Утвердив профессиональные стандарты и не определив при этом сроки их функционирования и механизмы пересмотра и обновления, мы закладываем надолго механизмы «торможения» в развитии и совершенствовании системы государственного управления в целом. Стратегия модернизации системы государственного управления и государственной службы должна определять основу для формирования базовых требований к профессионализму (профессиональным компетенциям) корпуса чиновников страны. К сожалению, пока компетентностный подход реализуется в рамках старой государственно-управленческой парадигмы.

С целью эффективной реализации компетентностного подхода в каждом органе государственной власти необходимо проводить постоянный кадровый аудит (мониторинг) государственных служащих, чтобы своевременно обнаружить «разрывы» между требованиями к их профессиональной деятельности и «наличными» компетенциями. На сегодняшний день большинство кадровых служб органов государственной власти пока не обладает необходимыми инструментами для точного определения недостающих умений и навыков (компетенций) государственных служащих. И, соответственно, повышение квалификации и профессиональная переподготовка государственных служащих, как правило, осуществляется «абстрактно» (не связаны с развитием конкретных профессиональных компетенций) и формально, для «галочки», лишь для выполнения законодательных требований, предъявляемых к этим формам дополнительного обучения и получения соответствующего документа. Многие учебные заведения «навязывают» органам государственной власти свои, удобные им, учебные программы, где основное внимание уделяется обновлению знаний, а не формированию навыков и умений. Ведь для этого нужно сначала определить конкретный перечень

необходимых компетенций для государственного служащего, далее провести аудит, чтобы обнаружить соответствующие «разрывы», «пробелы» в их компетенциях и только потом, на этой основе разработать соответствующие обучающие программы, подобрав наиболее эффективные методы и формы обучающего воздействия. В рамках каждого обучения необходимо проводить входной и выходной мониторинги сформированности соответствующих компетенций.

Таким образом, сегодня назрела острая необходимость в повышении внимания институтов государственной службы, учебных заведений и самих государственных служащих на реализацию компетентностного подхода как основы повышения профессионализма государственных служащих, переориентации государственного управления с процессно-ориентированной парадигмы на управление по результатам, развития эффективности, рациональности и клиентно-ориентированности всей системы государственного управления.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Халиков М.И.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

MODERN TECHNOLOGIES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL SKILLS STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Khalikov M. I.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье описывается приобретение навыков государственными гражданскими и муниципальными служащими. Делается вывод, что тренинг лучшая форма приобретения новых навыков.*

Ключевые слова: *профессиональное развитие, тренинг, системность, последовательность, повторяемость, позитивная установка, внутренняя мотивация, рефлексия, измеримость.*

Abstract. *The article describes the acquisition of skills of public civil and municipal servants. The author make a conclusion that training is the best form of acquiring new skills.*

Key words: *professional development, training, consistency, consistency, repeatability, positive attitude, intrinsic motivation, reflection, measurability.*

Современные профессиональные группы невозможно представить без соответствующей и постоянно действующей системы подготовки и переподготовки. Это связано не только с необходимостью формирования хорошо обученного корпуса работников, но и их непрерывного развития в рамках крайне динамичной профессиональной среды. Данное обстоятельство в полной мере относится и к системе публичного управления, основную роль в которой играют государственные и муниципальные служащие.

Актуальность упреждающей подготовки этой группы обуславливается тем, что управляющая система по определению не может быть проще, примитивнее управляемого объекта. Следовательно, если объект управления – общество - сегодня активно развивается во всех отношениях, то управляющая система (публичные служащие) должны быть, по крайней мере, не менее динамичны, чем объект управления.

Не случайно в «Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 гг.», утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 11.08. 2016 г. N 403, крайне важная роль отводится совершенствованию системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышению их профессионализма и компетентности; созданию условий для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих.

В принципе, система профессионального развития как государственных, так и муниципальных служащих в нашей стране была сформирована еще в 90-годы прошлого века, когда были заданы нормативные и организационные основы подготовки и непрерывного развития этой профессиональной группы.

Однако до настоящего времени так и не были устранены две основные проблемы в этой области:

1. Отсутствие реальной мотивации служащих к получению и, что особенно важно, к применению новых знаний и навыков в своей повседневной

практике. Причиной тому было то, что в системе государственной и муниципальной службы так и не были внедрены внутренние механизмы самосовершенствования служащих, не было необходимости постоянного поиска и внедрения новых форм работы. У служащих просто нет потребности в новых знаниях и новых технологиях работы. В этой связи с осторожным оптимизмом можно отметить то обстоятельство, что в «Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» ставится задача до 2018 года создать механизм мотивации федеральных государственных гражданских служащих к непрерывному профессиональному развитию. Без устойчивой мотивации к получению новых знаний и навыков для совершенствования своей деятельности подготовка государственных и муниципальных служащих так и будет носить формальный характер.[1]

2. Другая проблема профессионального развития государственных и муниципальных служащих заключается в том, что обучение целиком и полностью направлено только на передачу, уточнение, закрепление знаний, тогда как реально для действующего служащего в первую очередь нужны профессиональные навыки. Дело здесь не только в том, что обучение зачастую сводится к чтению лекций. Все формы и методы обучения, включая практические занятия, семинары, в том числе, многие виды семинаров-тренингов, на деле не формируют профессиональные навыки у государственных и муниципальных служащих. Разумеется, знания, в том числе и теоретические, нужны служащим, но они должны корректно переводиться в соответствующие навыки.

Уточним понятия. Если знания – это представления человека о чем либо, то умения – это способности выполнять какие-то действия, направленные на достижение определенного результата. Однако для полноценной и, в том числе,

[1] Социологические данные по вопросам повышения квалификации см., например,: Газизова Л.И., Дорожкин Ю.Н., Фролова И.В. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации // Власть. 2014. № 8. С. 131-138.

профессиональной деятельности, человеку необходимы не просто умения, а навыки.

Навыки - это умения, совершаемое без заметного участия сознания, рационально, достаточно быстро и правильно, без лишних затрат физической и психической энергии. Навык - это совершенное владение действием, автоматизированный компонент сознательной деятельности. Чем больше навыков, тем успешнее и легче идет работа. Человек, в совершенстве обладающий навыками, имеет возможность сосредоточиться на главном, проявить творчество в своей деятельности, выполнить ее с высокими количественными и качественными показателями.

Навыки могут быть бытовыми и профессиональными, в зависимости от сферы применения навыка. Разумеется, любая профессиональная деятельность строится на соответствующих навыках. Профессиональный навык – это устойчивое, «автоматическое» умение не просто выполнять какую-то работу, а умение реализовать определенные и необходимые технологии в рамках соответствующей профессиональной деятельности.

Навыки государственного и муниципального служащего - это умения, доведенные до автоматизма, зачастую осуществляемые без продумывания. Они приобретаются в условиях, когда в практической деятельности служащий постоянно имеет дело с типичными управленческими ситуациями. Навыки позволяют экономить время, действовать с минимумом ошибок и просчетов.

Как формируются навыки? Прежде всего, на основе многократных повторов в реальной практике, то есть в рамках повседневной деятельности человека. Однако так устойчивые навыки появляются только в быту (простые бытовые навыки) и в ходе элементарной физической профессиональной деятельности. Многое здесь зависит и от врожденных способностей работника к тому или иному виду деятельности.

Сложные профессиональные навыки, в том числе и в области государственного и муниципального управления, приобрести таким образом практически невозможно. В лучшем случае работник может лишь внешне

имитировать рабочий процесс, но профессиональным этот процесс не станет, поскольку профессиональный навык, как мы отмечали, отличается от обычного рабочего навыка наличием технологической составляющей. Иными словами, профессиональный навык обязательно реализуется в рамках определенных технологий, что обеспечивает работнику гарантированное достижение заданного результата.

По нашему мнению, практически все формы и методы обучения направлены лишь на передачу знаний, и никак не работают на формирование навыков. Между тем в ходе совершенствования системы профессионального развития государственных гражданских служащих планируется до 2018 года внедрить новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих, обеспечивающие повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности. Одной из таких форм профессионального развития должен стать тренинг, так как в рамках учебной деятельности только он непосредственно направлен на формирование или развитие профессиональных навыков.

Само понятие «тренинг» (от англ. training - воспитание, обучение, подготовка) вошло в русский язык лишь в последние десятилетия. До этого примерно в этом же значении у нас использовался термин «тренировка». И сегодня между этими двумя тесно взаимосвязанными понятиями не всегда проводят различие, употребляют их как синонимы. Однако в психологии, управлении персоналом и ряде других областей науки и практической деятельности термин «тренинг» приобрел свою специфику и обычно связывается не с любыми упражнениями (тренировкой), а лишь с комплексом упражнений, осуществляемых по специальной методике, разработанной на научной основе. Тренинг (в отличие от обычных упражнений и аутотренинга) осуществляется, как правило, под руководством квалифицированного специалиста. Тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и

совершенствования умений и навыков, повышения эффективности трудовой (и иной) деятельности.

Тренинги используются на разных этапах подготовки развития государственных и муниципальных служащих. Наиболее перспективны тренинги деловых и лидерских качеств, самомотивации, социальной компетентности: умения слушать, держать себя в коллективе, публично выступать, строить эффективную модель взаимодействия с коллегами и подчиненными, предотвращать и конструктивно разрешать конфликты, переживать стрессовые ситуации, преодолевать осложняющие общение привычки и манеры поведения и т.д. Кроме того, тренинги весьма полезны для отработки базовых элементов профессионального поведения современного чиновника в зависимости от его специализации: навыки принятия решений, управления персоналом, стратегического анализа и т.д. К числу ключевых навыков, безусловно, следует отнести творческие качества специалистов по государственному и муниципальному управлению, позволяющие им обеспечивать конструктивное, поступательное развитие как собственной деятельности, так и деятельности своего государственного органа или подразделения

По существу тренинги представляют собой технологии формирования определенных качеств и навыков. По своим видам тренинги очень разнообразны:

По количеству участников - групповые и индивидуальные.

По видам формируемых навыков – спортивные, психологические управленческие, профессиональные, военные и т.д.

По объекту воздействия – тренинги, направленные на изменение отношений (так, чтобы новые отношения формировали новые качества); тренинги, направленные на изменение поведения; тренинги, направленные на изменение сознания, установок, ценностей личности или группы.

По форме – семинары, деловые игры, групповая или индивидуальная рефлексия, организованное поведение как реализация определенного алгоритма (плана) действий.

К сожалению, очень часто тренинги рассматривают просто как некую форму занятий, активизирующую учебную деятельность служащих. Если это обычный анализ ситуации, семинар или деловая игра, то они далеко не всегда могут быть тренингами, даже если позиционируются как таковые. Принципиальное отличие тренинга от всех других видов активного обучения в том, что он направлен не столько на получение служащими новых знаний или углубленное понимание каких-либо проблем, а на формирование и закрепление определенных навыков.

Крайне важно при организации и проведении тренингов для государственных и муниципальных служащих придерживаться основных принципов:

1. Системность. Человек – системное образование и формируемый навык должен гармонировать или, по крайней мере, вписываться в заданную индивидуальность.

2. Последовательность. Этот дидактический принцип предполагает, что навык не может быть сформирован сразу и в полной мере, необходим ряд последовательных этапов.

3. Повторяемость. Это одно из важнейших условий, так как умение выполнять какие-либо операции становится навыком, то есть осуществляется автоматически, только при определенном, иногда многократном, повторении этих операций. К сожалению, не всегда этот принцип удается реализовать в условиях государственной и муниципальной службы.

4. Позитивная установка. Это не обязательное, но рекомендуемое правило, по крайней мере, для служащих. Навык можно сформировать и при негативной мотивации, но позитивная мотивация обеспечивает большую степень гармонии в развитии как менеджеров, так и публичных служащих.

5. Внутренняя мотивация. Без наличия собственного желания трудно сформировать навыки даже у первоклассника или рядового рабочего, тем более это трудно сделать у государственных и муниципальных служащих, осуществляющих управленческие функции.

6. Рефлексия. Рефлексия в данном случае – это способность человека видеть и оценивать себя со стороны, умение анализировать свои действия, в том числе и свое развитие. Без рефлексии служащий просто не сможет определить, какие навыки ему необходимы, спланировать тренинги, измерить степень формирования навыков и т.д. Кроме того, рефлексия может выступать как самостоятельный вид тренингов (корректировка поведения через анализ своих действий).

7. Измеримость. Любую способность можно измерить, важно только знать, в каких показателях это делать. В данном случае это особенно важно, так как иначе можно просто не заметить не только количественных и качественных изменений в формировании навыка, но и самого навыка.

8. Фиксация самого тренинга, его этапов, результатов. Данное правило обусловлено профессиональным и ответственным подходом к осознанному формированию навыков. Специальных методик фиксации степени сформированности управленческих навыков практически нет (в отличие от спортивных навыков), однако можно ориентироваться на ощущение внутреннего комфорта (дискомфорта) при реализации того или иного навыка.

9. Выполнимость. Не следует ориентироваться на формирование навыков и качеств, которые невозможны или преждевременны для данной личности.

10. Отказ от 100% выполнения. Как правило, формируемые качества в недостаточной степени заложены в структуре личности служащего, иначе их просто не нужно было специально развивать. Стремление в полной мере реализовать «чуждые» данной личности качества могут привести к внутреннему конфликту, к деформации, перепрограммированию личности. Поэтому необходимые навыки нужно формировать на уровне, достаточном для профессиональной деятельности и не более.

11. Готовность к преодолению внешних и внутренних проблем (помех).

Внутренние помехи – это внутреннее сопротивление тренируемого, ведь при формировании нового качества человеку нужно выйти за пределы собственных возможностей. Помехи могут быть физиологические, нравственные, интеллектуальные, эмоциональные и т.д. Лучше всего преодолевать их не с помощью прямого волевого воздействия, а через вхождение в состояние, снижающее масштаб помехи (аутотренинг, кураж, экстаз и т.д.).

Внешние помехи – это консерватизм, сопротивление социального окружения. Изменение образа тренируемого часто вызывает недоумение коллег, друзей, подчиненных. Преодоление внешних помех облегчается в случае естественной смены социального окружения (поездка на отдых, в командировку и т.д.).

Содержательный рисунок тренингов для государственных и муниципальных служащих можно свести к нескольким организационным моделям:

А) Имитация действительности (реальных ситуаций). По сути это классический тренинг. Навык отрабатывается в искусственной среде - с зеркалом, видеокамерой, в учебной аудитории или со спарринг-партнером.

Б) Сценарная реализация типовых ситуаций и рабочих операций в реальной практике. Сначала определяется сценарий реализации необходимого навыка. Очень важно, чтобы этот сценарий строился в соответствии с современной технологией данной деятельности. Сценарий первоначально осваивается служащим, иногда в режиме имитации, а затем детально отрабатывается в реальной практике. Эта организационная модель может подходить для отработки навыка проведения совещания, приема посетителей, публичного выступления и т.д.

В) Рефлексия. Корректировка служащим профессионального поведения через анализ своих действий, например, оптимизация временных затрат

посредством выявления ловушек времени, совершенствование навыка принятия оперативных решений и т.д.

Ключевым критерием результативности тренинга должны быть сформированные профессиональные навыки и повышение на этой основе результативности работы чиновника.

Таким образом, современные технологии формирования и развития профессиональных навыков государственных и муниципальных служащих должны строиться по схеме перехода служащего от дилетанта к профессионалу: а) практика непрофессиональная (навыков нет или они не соответствуют современным технологиям) -- б) учеба (получение знания технологий своей деятельности) -- в) тренинги (разработка и реализация необходимых упражнений) -- г) навыки (соответствующие современным технологиям) -- д) практика профессиональная (деятельность на основе навыков, реализующих современные технологии).

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В МОДЕЛИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ КАНДИДАТОВ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ)

Ярыгина Я.Н.
Управление кадровой политики и государственных наград Администрации Губернатора Самарской области, Россия, Самара

COMPETENCE APPROACH IN MODELING MANAGERIAL CAPACITY OF MANAGERS (ON THE EXAMPLE OF CANDIDATES IN THE FEDERAL RESERVE OF MANAGERIAL STAFF)

Yaryigina Yana N.
Department of Personnel Policy and state awards of the Administration of Samara Region, Samara, Russia

Аннотация. *В статье говорится* о *компетентностном подходе в моделировании управленческого потенциала руководителей. В статье представлен анализ проведенного исследования среди участников в отборе в федеральный резерв управленческих кадров.*

Ключевые слова: *опрос, тестирование, анализа результатов, сбор анамнеза, кандидаты, федеральный резерв.*

Abstract. *The article describes the competence approach in modeling managerial capacity of managers. The article presents the analysis of the study among the participants in the selection of the Federal reserve of managerial staff.*

Key words: *survey, testing, analysis results, medical history, candidates, the Federal reserve.*

Современная система государственной службы нуждается в новых подходах к пониманию профессиональных возможностей и управленческого потенциала руководителей государственной гражданской службы всех уровней, к методам их анализа и оценки. Важно иметь четкое понимание того, как руководители различных уровней и лица, претендующие, на управленческие роли представляют себе функционирование общества и свою собственную роль в этом обществе.

Руководители, как правило, воспринимают свою работу как выполнение относительно постоянного набора обязанностей, считают свою роль определенной раз и на всегда и не настроены на частое изменение и развитие в рамках своей должности. Будущее они представляют не в русле возможного улучшения своей работы и совершенствования системы государственного управления, а как продвижение на вышестоящую должность, которую в настоящий момент занимает кто-то другой. Они выполняют те или иные обязанности не потому, что считают это полезным для соответствующего государственного органа или для граждан, а потому, что это приносит пользу им самим.

И когда возникает вопрос «Что мы делаем не так в государственном строительстве?», ответ всегда одинаковый – уровень компетенций действующего управленческого кадрового состава не соответствует требованиям государственной системы. Иными словами, нарушена процедура кадрового планирования управленческого состава. В связи с этим мы имеем низкие показатели эффективности и результативности деятельности органов власти или формальность их исполнения, высокую текучесть кадров, а в некоторых случаях и низкую востребованность государственной гражданской службы, не тождественность актуальных потребностей государственной системы к фактической их реализации.

Поэтому цель данной статьи показать один из инструментов подбора управленческого кадрового состава на основе компетентностного подхода.

В 2-х субъектах Российской Федерации (далее по тексту – субъект «А», «Б») в рамках отбора кандидатов в федеральный резерв управленческих кадров внедрен межрегиональный проект «Компетентностный подход в моделировании управленческого потенциала руководителей», который заключался в оценки у кандидатов уровня управленческого потенциала через оценку компетенции.

Исследование проводилось в период с 01.06.2016 по 29.07.2016. Участие в отборе в федеральный резерв управленческих кадров принимали 67 кандидатов (29 кандидатов от субъекта «А», 38 – из субъекта «Б»).

Таблица 1. «Оценка выборки по гендерному признаку»

Субъект РФ	Мужчины	%[1]	Женщины	%
Субъект «А»	18	62%	11	38%
Субъект «Б»	20	53%	18	47%
Всего	38	56%	29	44%

В соответствии с уровнями резерва выборка поделена на 3 возрастные группы.

Таблица 2. «Оценка выборки по возрастному признаку»

Субъект РФ	до 35	%	от 36 до 45	%	от 46 до 50	%
Субъект «А»	21	72%	8	28%	0	0%
Субъект «Б»	28	74%	10	26%	0	0%
Всего	49	73%	18	27%	0	0%

Таблица 3 «Оценка выборки по семейному положению»

Субъект РФ	замужем /женат	%	Не замужем/ холост	%	Разведен/разведена	%	вдова / вдовец	%
Субъект «А»	21	72%	8	28%	0	0%	0	0%
Субъект «Б»	27	71%	7	18%	3	8%	1	3%
Всего	48	72%	15	22%	3	4%	1	2%

Таблица 4 «Оценка выборки по уровню резерва»

Субъект РФ	Уровни федерального резерва управленческих кадров					
	Перспективный	%	Базовый	%	Высший	%
Самарская	15	52	9	31%	5	17%

[1] Процент рассчитывается от общего числа выборки по субъекту РФ. В столбце «Всего» - от общего числа выборки по двум субъектам РФ. И так далее по всем столбцам с наименованием «%».

область		%				
Саратовская область	19	50 %	12	31,5 %	7	18,5 %
Всего	34	51 %	21	31%	12	18%

Для диагностики и оценки были выбраны следующие **методы**:

1. Опрос (в рамках заполнения информационной карты);
2. Тестирование;
3. Метод анализа результатов деятельности (при решении логических задач и кейс-задания);
4. Метод анамнеза (при заполнении анкеты, резюме и представления в ФГИС «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров»).

Методики исследования:

1. Тест «Мотивационный профиль», П. Марин, Ш. Ричи;
2. Тест «Индикатор Типа Личности по Эннеаграмме», Д.Р. Рисо и Р. Хадсона (Тест RHETI);
3. Тест «Стиль управления» («PAEI-тест»), И.Адизес;
4. Кейс-сценарии «Коэффициент эмоционального развития» (EQ), М. Кетс де Врис;
5. Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций», С. Хобфолл;
6. Логические ситуации (кейс-задания) (Стиль мышления) К. Альбрехт.

По итогам оценки кандидатов были подготовлены заключения, форма которых (в качестве примера) приведена ниже.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ[1]

по итогам оценки личностного и профессионального потенциала кандидата, рекомендованного для включения в федеральный резерв управленческих кадров

[1] Пример заключения по итогам оценки личностного и профессионального потенциала кандидата, рекомендованного для включения в федеральный резерв управленческих кадров

ДАННЫЕ РЕСПОНДЕНТА

Фамилия, имя, отчество респондента Респондент 1

Возраст респондента 29 лет

Должность респондента Главный консультант подразделения

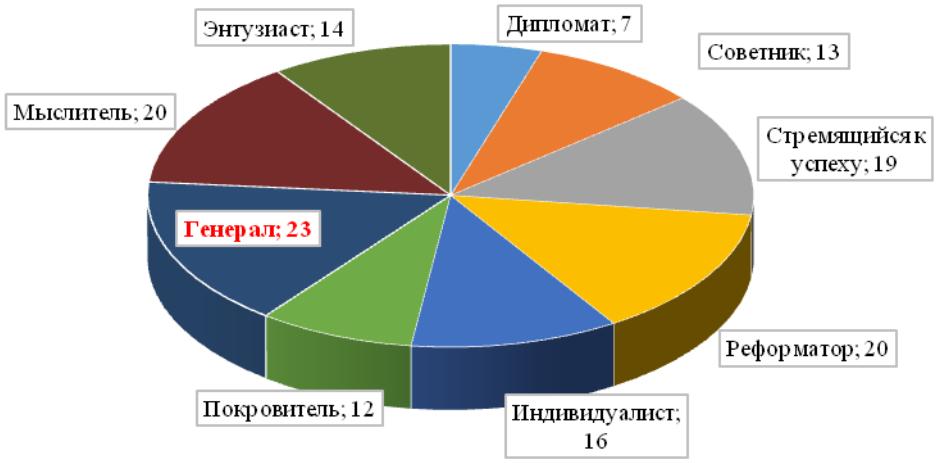
Уровень резерва управленческих кадров Перспективный

Дата проведения оценки 20.06.2016

Методики Тест «Мотивационный профиль», П. Марин, Ш.Ричи; Тест «Индикатор Типа Личности по Эннеаграмме», Д.Р. Рисо и Р. Хадсона (Тест RHETI); Тест «Стиль управления» («PAEI-тест»), И.Адизес; Кейс-сценарии «Коэффициент эмоционального развития» (EQ), М. Кетс де Врис; Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций», С. Хобфолл; Цветовой тест Люшера; Логические ситуации (кейс-задания) (Стиль мышления) К. Альбрехт

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

Эннеаграмма личности и стиль управления



Тип по Эннеаграмме личности*: «Генерал»*

Ведущая психологическая функция: самоутверждение и лидерство

Потенциально сильные стороны личности:

1) уверенность в себе;
2) способность к самоопределению;
3) способность полагаться на себя;
4) великодушие;
5) способность проявлять инициативу;

6) стрессоустойчивость: сохраняет спокойствие, когда вспыхивает конфликт. Остается корректной и объективной по отношению к людям;

7) самоактуализированная личность: принимает свои достоинства, недостатки и свою уникальность, знает свои сильные и слабые стороны и принимает их, не преувеличивая и не преуменьшая;

8) гибкость: при необходимости может выполнять любую функцию.

Потенциально слабые стороны типа личности:

1) склонность к доминированию;
2) жестокая нечувствительность;
3) агрессивность;
4) беспощадность.

Отличительные черты в рабочей среде: сила, решительность

Сильные стороны: уверенность в себе, директивность, своенравность, склонность к конфронтации. Имеет четкое видение того, чего хочет добиться. Волевые качества позволяют претворить задуманное в реальность. Умеет принимать серьезные решения и рассматривать серьезные проблемы просто как вызов, как препятствие, которое надо преодолеть.

Непродуктивные стороны: склонность все контролировать, тяжело делегировать свои полномочия кому-либо или разделять лидерство. Стремится защищать людей, вселяя в них силы и уверенность, но также может начать их запугивать для того, чтобы получить то, что ей нужно, но при этом может приобретать ненужных врагов как внутри организации, так и вне ее.

Основное достоинство: Великодушна и щедра, использует свою силу для того, чтобы улучшить жизнь других.

Взаимоотношения с людьми:

Способствуют взаимоотношениям: надежность, верность, сила.

Мешают взаимоотношениям настойчивый контроль окружающих, манипулирование людьми, доминирование над ними и требование повиновения.

Влияние на людей: доминирует над людьми и требует повиновения.

Личностный рост: Для результативности в личностном росте необходимо

осознание высокой цели к которой необходимо стремится, прилагая неимоверные усилия, чтобы претворять задуманное в жизнь.

Ведущий стиль управления: организацией (подразделением): «производство результатов» и «администрирование» (PAei)

Направление деятельности: Деятельность руководителя направлена на создание результатов, на проведение в жизнь своей линии. Создание информационных систем, систем бюджетирования, контроля. Оценка результатов, исследование и проверка вариантов решения задач, установление правил.

Приоритеты деятельности: Важны четкая задача, цель, факты, цифры. Важна цель, стратегия, порядок, нормы, правила.

Управленческая роль: В «чистом виде» – это «рабочая лошадка» (когда данная роль ярко выражена, а остальные роли не представлены). Усердие, доведение начатого до конца. В «чистом виде» – бюрократ. Организованность, систематизация и внедрение планов.

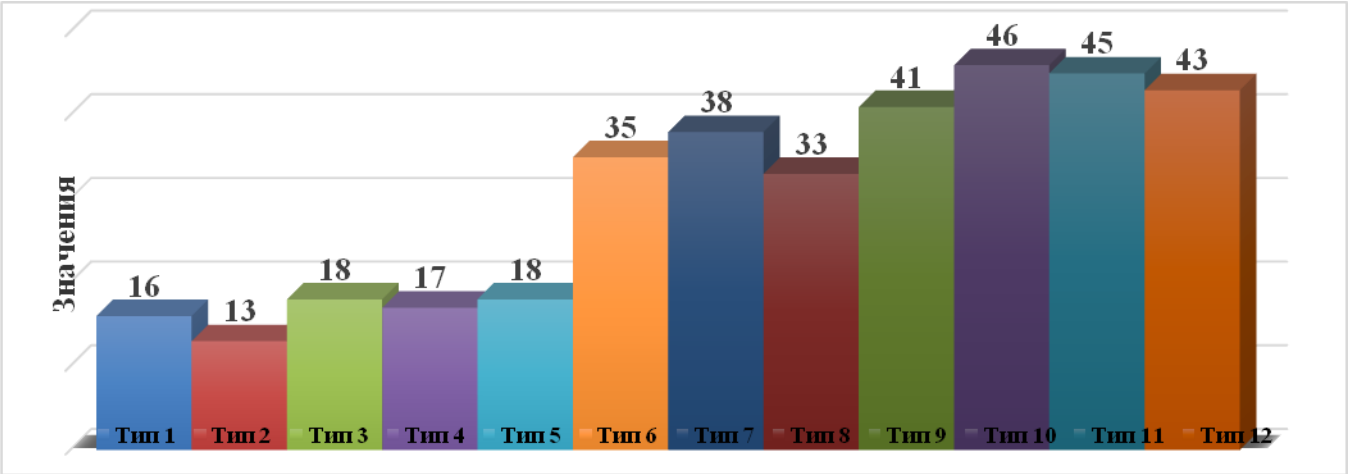
Управление персоналом: Сотрудники не развиваются. Приходит и уходит по расписанию. Все бумаги убраны по местам. Собрания проводятся по расписанию независимо от потребностей.

Планирование во времени: Приходит первым и уходит последним, всегда занят. Руководителю характерно краткосрочное планирование. Сотрудники загружены работой в соответствии с правилами. Обучение сотрудников идет по плану.

Необходимые знания: Знания о происходящем, технологий, политической и стратегической линий. Знания в области экономики, финансов, системы бухучета, знание законов и компьютерных систем

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ[1]

[1] Характеристика типов:
Тип 1 Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок
Тип 2 Потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке
Тип 3 Потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы. Потребность в снижении неопределённости



ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Уровень эмоционального интеллекта - низкий. Необходимо понимание своих собственные чувств для эффективно их использования.

СТРАТЕГИИ В КОНФЛИКТЕ

При возникновении конфликтной ситуации старается максимально отодвинуть решение конфликтных проблем на более поздний срок. В конфликте действует импульсивно, раздраженно, используя давление, отказ от поиска альтернативных действий.

СТИЛЬ МЫШЛЕНИЯ

Преобладающий стиль мышления «Конкретный».

Склонен прислушиваться к своей интуиции, ориентирован на людей и прямой опыт. Принимает решения, опираясь на личное впечатление, а не на отдельные факты и данные. Любит получать конкретные и ощутимые результаты своих усилий. Мало интересуется техническими деталями,

---

Тип 4 Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесная связь с коллегами
Тип 5 Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности
Тип 6 Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума
Тип 7 Потребность ставить для себя дерзновенно сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным
Тип 8 Потребности во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности
Тип 9 Потребность в разнообразии, переменах, стимулировании; стремление избегать рутины и скуки
Тип 10 Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей
Тип 11 Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности
Тип 12 Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе

теориями и сложными логическими процессами. Для него чувства в той или иной ситуации и очевидные чувства других людей не менее важны, чем другие «факты».

Склонен ценить структуру и порядок, логику и конкретные результаты. Нравится организовывать что-то, решать проблемы с помощью логического мышления и работать с фактами, цифрами, обращать внимание на детали.

ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Поведение диктуемое желаемыми целями: нуждается в признании со стороны своего окружения; честолюбива, хочет быть примером для подражания. Пытается ослабить свой самоконтроль и преодолеть существующую дистанцию, отделяющую ее от других людей.

Существующая ситуация: охотно принимает участие в делах. Старается предотвратить развитие конфликтных и острых ситуаций.

Источники беспокойства: Эмоциональная неудовлетворенность, вызванная недостатком общественного признания и собственной излишней сдержанностью. Желает добиться уважения к себе как личности. Хочет использовать для этого каждую возможность.

Актуальная проблема: Энергично вырабатывает и стремится осуществить собственные планы для того, чтобы упрочить свое положение.

Работоспособность: высокая

РЕКОМЕНДАЦИИ

Управленческий потенциал

1. Изменение стиля речи соответствующего должностному положению и статусу организации;
2. Осознанное понимание нужд других людей;
3. Умение прислушиваться к тому, что говорят другие.
4. Совершенствование вспомогательных навыков руководителя в целях развития эмоционального интеллекта.

Эмоциональный потенциал

Оттачивание вспомогательных навыков руководителя:

- способность к активному слушанию (определение значения того, что говорит человек или о чем предпочитает ***не*** говорить);
- понимание невербальной коммуникации (настраивание себя на язык жестов других);
- адаптация к широкому спектру эмоций (умение распознавать свои и чужие чувства; умение увеличить положительный эффект и сократить отрицательный; умение бегло и конструктивно выражать свои эмоции).

Стратегии в конфликте

Развитие активной, просоциальной (направленной на вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки) стратегии преодоления конфликтных ситуаций.

Личностный потенциал

1. Замечать моменты, когда ваше бессознательное заставляет вас злиться, или когда, вступая в конфликт, вы сами создаете проблемы..
2. Размышлять о том, что, возможно, требования, которые вы себе предъявляете, скорее, изматывают, нежели мотивируют.
3. Обращать внимание на моменты, когда вы находите в себе что-то, что хотите изменить. Замечайте в себе стремление изменить все и сразу, здесь и теперь.
4. Замечать, что для другого человека, верно то, во что верит он;
5. Осознавать что у истины много граней.
6. Замечать свою потребность проверять людей из желания определить, друг это или враг.
7. Ежедневно тренировать способность любить себя.
8. Отслеживать, как у вас появляется желание высказать собственное мнение и начать говорить вместо того, чтобы слушать.
9. Тренировать способность останавливать внутренний диалог и присутствовать здесь и сейчас.
10. Помнить о том, что вы не достигнете того, к чему на самом деле стремитесь, продолжая свои попытки контролировать все и всех вокруг.

Круглый стол 4. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ С ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧАСТИЕМ: РОЛЬ НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОВЕРЕННЫХ. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОВЕРЕННЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Фомина Е.А.
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Россия, г. Уфа

DEVELOPMENT OF INSTITUTE OF INDEPENDENT DIRECTORS AND PROFESSIONAL ATTORNEYS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Fomina E. A.
Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic Bashkortostan, Russia, Ufa

Аннотация. *В статье рассматривается институт независимых директоров и профессиональных поверенных. Отмечается необходимость указанных институтов в компаниях с государственным участием. Указываются пути развития этих институтов.*

Ключевые слова: *независимые директора, советы директоров, Профессиональные поверенные, интересы государства.*

Abstract. *The article discusses the institution of independent directors and professional attorneys. The author underlines the necessity of these institutions in companies with state participation.*

Key words*: independent directors, boards of directors, professional attorneys, the interests of the state.*

Период разгосударствления экономики России в 90-е годы сменился эпохой централизации власти и возвратом государства не только в качестве регулятора экономических отношений, но и в качестве активного хозяйствующего субъекта в 2000-е годы. Действительные размеры государственного сектора в российской экономике определить весьма затруднительно, здесь возможны лишь экспертные оценки. Дело в том, что государственное участие присутствует в различных формах, это и государственные унитарные предприятия, и доли государства в акционерных обществах, и государственные компании и корпорации, и бюджетная сфера и

др.

По оценкам экспертов, доля государства в экономике растет и превышает 60% ВВП России[1]. Однако общеизвестным является вопрос низкой эффективности использования государственной собственности, незначительной доли доходов от государственной собственности в доходах как федерального, так и региональных бюджетов. Хрестоматийным стал факт, выявленный Счетной палатой Федерального Собрания РФ о том, что доходы федерального бюджета от одного (!) совместного с Социалистической Республикой Вьетнам предприятия «Вьетсовпетро» превышают доходы от всех остальных компаний с государственным участием.

Как один из механизмов повышения эффективности управления в государственном секторе Бюджетным посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 23.06.2007 г. было предложено расширить практику представления интересов государства в органах управления акционерных обществ с государственным участием профессиональными поверенными, а также привлекать в органы управления АО независимых директоров.

Пока практика назначения независимых директоров получила распространение в крупнейших компаниях и компаниях со 100% государственным участием. Критерии деятельности независимого директора в различных странах разные. Но просматривается общий подход к выявлению главной функциональной обязанности независимого директора — решение агентских проблем двух типов: между собственниками, а также между контролирующими и миноритарными акционерами. Однако решение данных проблем, на наш взгляд, является не столько конечной целью, сколько средством достижения иной, более глобальной цели — максимизации стоимости компании, что в принципе невозможно при наличии конфликта интересов внутри компании. Поэтому можно предположить, что главной функциональной

[1] А.Г. Аганбегян. Социально-экономическая ситуация в России и перспективы развития (выступление на конференции «Управленческие науки в современной России» в Финансовом университете при Правительстве РФ, 21 ноября 2013 г., Москва).

обязанностью независимого директора является максимизация стоимости компании.

Определение понятия «независимый директор» дано в национальном докладе по корпоративному управлению дается следующее понятие независимого директора: «Независимый директор — член совета директоров, не имеющий аффилированности с менеджментом и собственником (акционерами) компании, работающий на благо и в интересах компании в целом»[1].

Перечень функциональных обязанностей независимого директора включает

— контроль за менеджментом;

— соблюдение в совете директоров баланса интересов акционеров, в том числе государства;

— стратегическое консультирование и оказание поддержки менеджменту в развитии бизнеса;

– посредничество в разрешении конфликтов интересов при возникновении их в компании.

Осмысление значения каждой из приведенных трудовых функций независимого директора приводит к выводам:

1) поскольку все названные функции обеспечивают рост стоимости компании, главной целью деятельности независимого директора признается увеличение стоимости компании;

2) сами функции столь сложны и значительны, что реализация их возможна только при наличии колоссального опыта корпоративного управления и высочайшей квалификации назначаемого независимого директора.

Отмеченные обстоятельства вызывают вопросы о наличии достаточного количества таких управляющих и о необходимой системе их подготовки.

Как это следует из цели и задач (функций) деятельности независимого директора, он должен обладать не только глубочайшими знаниями в области

[1] Национальный доклад по корпоративному управлению. М., 2008. Вып.1.

экономики, финансов, корпоративного управления (такие знания можно получить образованием и оценить через развернутый профессиональный экзамен), но и с собственным, личным опытом успешного управления крупным бизнесом. Конечно, в странах с развитой рыночной экономикой правительственные органы имеют возможность при назначении представителей государства в советы директоров акционерных обществ выбрать из достаточно большого количества имеющихся там высококвалифицированных менеджеров. По целому ряду причин в нашей стране такая возможность отсутствует. В некоторых странах с развивающейся экономикой профессиональная подготовка независимых директоров осуществляется под эгидой органов исполнительной власти.

К сожалению, в нашей стране до настоящего времени не сложилось единообразной процедуры назначения представителей государства в советы директоров с государственным участием. Сложно обстоит дело и с формированием корпуса независимых директоров: существует несколько реестров, что представляется полным недоразумением.

Фактически возникают объединения граждан, самостоятельно присваивающие себе статус, который, естественно, не может гарантировать того, что член Ассоциации независимых директоров соответствует всем критериям этой должности.

Вызывает недоумение и организованный вариант подготовки независимых директоров, а точнее выдачи соответствующих сертификатов. Наиболее высокий статус имеют курсы подготовки независимых директоров, организуемые Высшей школой государственного администрирования МГУ им. М.В. Ломоносова и Ассоциацией независимых директоров (АНД) при поддержке Федерального агентства по управлению государственным имуществом (Росимущество): программа «Независимый директор» с получением государственного удостоверения о повышении квалификации и совместного сертификата ВШГА МГУ и АНД об обучении на программе.

К приему на программу приглашаются лица с дипломом о высшем

образовании (!), - как видно, предъявляется очень «высокий» образовательный ценз. Вся программа состоит из 4 модулей, рассчитанных на 72 часа, и завершается экзаменом:

РАСПИСАНИЕ КУРСА

Модуль 1. Корпоративное управление и роль Совета директоров. Корпоративные процедуры для членов СД 1-3 день/10.00-18.00/

Модуль 2. Финансы для нефинансовых директоров 4-5 день /10.00-18.00/

Модуль 3. Стратегия для членов СД 6-7 день /10.00-18.00/

Модуль 4. Кадры и вознаграждения 8-9 день /10.00-18.00/

Экзамен 10 день /10.00-13.00/

Столь несерьезный подход к подготовке такого значимого для защиты государственных интересов контингента дополняется серьезным коммерческим интересом устроителей данных курсов: участие в курсах объемом 72 часа в 2016 г. стоит 120 000 рублей с одного участника.

Для достижения целей, которые ставились при введении института независимых директоров, государство должно организовать подлинно фундаментальную подготовку таких менеджеров, а для обучения выбирать только уже проявивших себя как успешные менеджеры.

Несколько иной подход требуется при развитии института профессиональных поверенных.

Профессиональные поверенные должны быть в большей степени зависимы от государства как собственника, ибо по отношению к каждому акционерному обществу с государственной долей в уставном капитале государство должно определять цель, задачи и критерии оценки их деятельности. Из этого следует, что, во-первых, государство должно достаточно подробно описать характер взаимоотношений с профессиональными поверенными в заключаемом с ними договоре, во- вторых, профессиональных

поверенных «в готовом виде» из бизнеса взять нельзя, ибо цели их деятельности не совсем совпадают с целями деятельности действующих менеджеров коммерческих компаний.

Профессиональные поверенные как представители интересов государства для профессионального и эффективного выполнения своих обязанностей должны обладать свободой действий, знаниями в соответствующих областях и иметь материальную мотивацию. Всего этого не наблюдается на практике, чем и объясняется крайне низкая эффективность их деятельности. В национальном докладе по корпоративному управлению констатируется:

«Действующий институт государственных представителей, при котором чиновники голосуют в органах акционерных обществ на основе полученных директив, характеризуется крайне низким материальным стимулом для принятия эффективных решений, слабой ответственностью и пассивностью государственных представителей». И проблема здесь не только в том, что согласно законодательной норме представители интересов государства при голосовании на заседании совета директоров должны следовать детализированным директивам вышестоящих инстанций. При желании эту норму можно отменить. Основное противоречие состоит в том, что государственные служащие в принципе не могут быть свободными в принятии ими решений, какими бы профессионалами они ни были.

Представлять интересы государства должны не государственные служащие. Выполнение данных функций должно стать для профессиональных поверенных и независимых директоров основным видом деятельности, за которую они должны будут получать заработную плату. Для отработки положенной им по рангу высокой заработной платы они могут представлять интересы государства не в одном, а в нескольких акционерных обществах.

Не претендуя на всесторонний охват всех проблем, связанных с развитием института независимых директоров и профессиональных поверенных в России, можно предложить набор тезисов, реализация которых соответствует выведению данного процесса на более высокий уровень:

– разработать профессиональный стандарт корпоративного управляющего;

– исключить возможность его совмещения со стандартом должностей государственных служащих;

– профессиональное обучение следует организовать в рамках послевузовского образования с предварительным отбором кандидатов как по образовательному уровню, так и по критериям профессионального опыта и моральным качествам;

– построить эффективную систему кадрового резерва;

– не допускать функционирования всякого рода некоммерческих организаций, инициативно присваивающих себе права сертифицировать или аккредитовывать независимых директоров и профессиональных поверенных.

Деятельность государственных органов в данном ракурсе будет способствовать защите государственных интересов, повышению эффективности использования государственной собственности и росту соответствующих неналоговых доходов бюджетной системы.

Список источников:

1. А.Г. Аганбегян. Социально-экономическая ситуация в России и перспективы развития (выступление на конференции «Управленческие науки в современной России» в Финансовом университете при Правительстве РФ, 21 ноября 2013 г., Москва).
2. Национальный доклад по корпоративному управлению. М., 2008. Вып.1.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

Якупов Т.В.
ООО «ПРОИЗВОДСТВЕННО-КОНСТРУКТОРСКОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «МОЛНИЯ - ГРАЖДАНСКИЕ ПРОДУКТЫ», Россия, г. Уфа

PROFESSIONAL DIRECTOR: INSIDE VIEW

Yakupov T. V.
INDUSTRIAL AND CONSTRUCTION COMPANY «LIGHTNING - CIVIL PRODUCTS», Ufa, Russia

Аннотация. *В статье описан период становления института профессиональных директоров. Проведен анализ необходимости как профессионального директора, так и совета директоров.*

Ключевые слова: *профессиональный директор, совет директоров, корпоративное*

управление, инвестиционный климат

Abstract. *The author describes the period of formation of the Institute of professional Directors and analysis of the necessity as a professional Director and of the Board of Directors.*

Key words: *professional Director, Board of Directors, corporate governance, investment climate*

Не посвященному человеку, скорее всего, сложно понять, кто это на самом деле. Обыватели к профессиональным директорам припишут успешных руководителей предприятий и организаций. Возможно, так оно и есть, но само понятие намного глубже, чем оно кажется. Профессиональный директор есть такой институт, который нельзя назвать обычным исполнением обязанностей руководителя.

Думаю, многие помнят период президентства Дмитрия Медведева. Часть его решений и указаний была действительно в новинку для нас, инновацией, порой даже не понятной. Одной из инноваций было указание выведение из состава советов директоров государственных предприятий всех вице-премьеров, министров, руководителей федеральных ведомств и работников Администрации Президента, данное им в апреле 2011[1] года после заседания комиссии по модернизации, проходившем в Магнитогорске, была озвучена программа из десяти первоочередных пунктов, направленных на улучшение инвестиционного климата в стране. Президент Дмитрий Медведев официально утвердил перечень поручений правительству и своей администрации. Одно из направлений – устранения избыточного влияния государственных компаний на инвестиционный климат, в том числе, работу в советах директоров и наблюдательных советах компаний, работающих в конкурентной среде, профильных министров и вице-премьеров. До 01.07.2011 г. все они должны быть исключены из состава руководящих органов и заменены на независимых директоров. Лично Президентом Медведевым был утвержден конкретный список из 17 компаний, из которых выводились высшие чиновники, это были: Банк ВТБ, «АЛРОСА», Россельхозбанк, «Росспиртпром», «Росагролизинг», «Роснефть», «Роснефтегаз», «ИНТЕР РАО ЕЭС», «Оборонсервис», «РусГидро», «Газпром», «Зарубежнефть», «Объединенная зерновая компания», Аэропорт

[1] РБКdaily от 27 февраля 2013 г

«Шереметьево», «Аэрофлотом», «Первый канал», «Инвестиционная компания связи». Это было первый этап вывода государственных чиновников из состава руководящих органов компаний с государственным участием.

К осени 2011 г. остальные члены правительства и руководители администрации президента должны покинуть советы директоров компаний с государственным участием, в которых они работают, причем, независимо от профиля. В составах советов директоров смогут работать только чиновники более низкого уровня – замминистры, руководители департаментов – работать, но не руководить ими. Руководителями советов директоров должны быть избраны лица, не являющиеся государственными служащими[1].

Понятно, что улучшение инвестиционного климата это не ярлык, не флаг, которым можно завлекать инвесторов, а процесс, который начинается внутри компаний, с внедрения лучших практик и стандартов корпоративного управления.

16.02.2013 г. распоряжением Правительства РФ № 191-р была утверждена государственная программа управления федеральным имуществом. Это было важным событием, которое затрагивало комплекс отношений собственности в нашей стране. Согласно Программе, с 2014 г. будет снижена доля чиновников в органах управления и контроля госпредприятий до 30%, к 2018 г. должны исчезнуть ФГУПы, ГУПы на праве хозяйственного ведения, сократиться число АО с госучастием.

Работа по замене государственных служащих на независимых управленцев и профессиональных поверенных в советах директоров госкомпаний Росимуществом ведется уже несколько лет.

В регионах, в том числе в Республике Башкортостан, работа буксует. Рассуждать о причинах можно долго, да и смысла нет. А вот работу проводить нужно. И тому масса причин.

Но для начала хотелось бы обратиться к нашему законодательству, а именно к Федеральным законам «Об акционерных общества» и «Об обществах

[1] Российская газета - Федеральный выпуск №5446 (70)

с ограниченной ответственностью», первый был принят в 1995 году, второй в 1998 году.

Несмотря на то, что законы эти появились почти двадцать лет назад, смысл в их статьях заложен глубокий. Напомню, этими законами предусмотрена трех уровневая система управления хозяйственными обществами: единоличный исполнительный орган – совет директоров (наблюдательный совет) – общее собрание акционеров (участников), также предусмотрена система сдержек и противовесов в виде набора полномочий каждого уровня управления и ревизионной комиссии. Именно здесь и кроется основной смысл работы органов.

Задача единоличного исполнительного органа заключается, главным образом, в выполнении решений совета директоров и общего собрания акционеров, руководство текущей, ежедневной работой общества.

Совет директоров же общества осуществляет общее руководство деятельностью общества, за исключением решения вопросов, отнесенных Федеральным законом к компетенции общего собрания акционеров (участников).

Общее собрание акционеров (участников) является высшим органом управления общества и решает ключевые задачи, как внесением изменений в устав, реорганизация, ликвидация, т.д.

Если с последним органом все понятно, то с первыми двумя у многих возникает уйма вопросов. Зачастую эти вопросы связаны с тем, что директора некогда крупных советских предприятий так и остались директорами этих же по сути предприятий, но в новой реальности, к которой они, к сожалению, с трудом адаптируются. Если вспомнить советские времена, то система управления была двухуровневая: предприятие – министерство/управление. Такая система управления сейчас есть в ГУПах, МУПах, ФГУПах. Она имеет как свои достоинства, так и свои недостатки. В определенных отраслях она хороша, но в конкурентных, увы, нет.

В конкурентных отраслях наибольший успех имеет именно трехуровневая

система управления хозяйственных обществ. По одной причине – собственник (он же акционер) не может уследить за всеми обществами, в которые у него есть доли. Вот именно для этих целей законодатель и ввел второй уровень управления – совет директоров (наблюдательный совет). Законодатель приравнял наблюдательный совет и совет директоров: в Федеральном законе «Об акционерных обществах» так и указывается «совет директоров (наблюдательный совет)».

Наблюдение за работой в акционерных обществах, как и сам опыт работы в одном из акционерных обществ показал, что совет директоров, сформированный для целей эффективной работы общества, по существу, работает для галочки. Все стандартно: выбирается председатель (для этого, как правило, выпускаются директивы), секретарь, предварительное утверждение годового отчета и годовой бухгалтерской отчетности, рекомендации по распределению прибыли. Если есть, то для галочки проводятся заседания советов директоров по одобрению в аренду свободных площадей. Для галочки – потому что руководство, читай директора некогда крупных советских предприятий, с кучей регалий, уже все решило, что для их предприятия важно. Совет директоров голосует «как надо».

В советах директоров таких обществ отсутствуют лица, реально принимающих решения от имени главного собственника. При отсутствии в советах директоров лиц, реально принимающих решения от имени главного собственника, советы директоров едва ли смогут принимать стратегически важные для собственника решения. Отчасти такая работа совета директоров привела к предбанкротному состоянию в одном из обществ с государственным, но там такое началось задолго до прихода профессиональных директоров, когда членами совета директоров были чиновники. Казалось бы, чиновники, не получающие деньги за работу в органах управления общества, должны были более ответственно трудиться, но произошло наоборот. Почему? Ответ очевиден – работать должны грамотные специалисты, профессионалы. И не просто работать, быть членов органа управления, как иногда происходит, когда

у человека наступает эйфория от того, что его избрали в орган управления, и он перестает работать. А работать добросовестно, разумно, действуя в интересах общества.

Возвращаясь к предбанкротному обществу. Совместно с членами ревизионной комиссии была проведена большая реальная работа, глубокий анализ причин и времени возникновения проблем у общества, с оформлением заключения на 25 листах, а не на трех, не с формальными фразами.

Как правильно высказался один из бывших генеральных директоров предприятий Святослав Бирюлин[1], в деревенской драке побеждает успевший выдрать из плетня самый длинный дрын, но олимпийскими чемпионами становятся обученные, системные, тренирующиеся каждый день и соблюдающие спортивный режим.

И ведь действительно так: когда рынок растет, вперед выходят самые шустрые и ловкие. Но когда замедляется рост, выживают самые умные и тренированные, проактивные, действующие, планирующие свои действия, проводящие анализ, с новыми решениями. Сейчас бизнес – это обычный труд. Понимание этого, а также четкое понимание субординации и добросовестное исполнение обязанностей есть ключ к успеху.

Распространение практики избрания в советы директоров государственных компаний профессиональных директоров лишь начало изменения модели управления, используемой государством в отношении компаний с его участием. Конечный результат определяется тем, насколько предпринимаемые усилия дополнятся общим улучшением практики корпоративного управления. Именно комплексный подход, предполагающий создание и совершенствование органов, политик и процедур корпоративного управления, является важным условием завоевания компаниями, в том числе, компаниями с государственным участием, лидирующих позиций.

[1] https://snob.ru/profile/30749/blog/116100

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Агзамов Рафик Закариевич, профессор кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, доктор социологических наук

Акулинина Александра Михайловна, начальник отдела контроля и управления государственным имуществом, кандидат экономических наук

Алейникова Светлана Михайловна, начальник отдела кадровых технологий НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат социологических наук

Арабаджийски Николай Запринов, доктор экономики, профессор Нового болгарского университета (София, Болгария)

Арсентьева Надежда Анатольевна, декан юридического факультета Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Асаева Алия Замилевна, аспирант кафедры менеджмента и социальной психологии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Ахметьянова Римма Анасовна, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат социологических наук

Ахунова Гульнара Геннадьевна, заведующий сектором отдела контроля и управления государственным имуществом Министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан

Беляев Максим Анатольевич, руководитель Научно-методического центра альтернативного разрешения споров Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Виноградов Максим Викторович, Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

Газизова Лира Ильдусовна, руководитель Научно-исследовательского и информационного центра Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат политических наук

Галимов Рим Сабихович, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат социологических наук

Галиуллин Тимур Талгатович, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и

управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат социологических наук

Гатауллина Гульчачак Иршадовна, заведующий кафедрой дополнительного профессионального образования Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат юридических наук

Гирфатова Альмира Равиловна, доцент кафедры менеджмента и социальной психологии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат психологических наук

Григорьева Алена Егоровна, заведующий кафедрой государственное и муниципальное управление Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия), кандидат юридических наук

Грифцова Ирина Николаевна, заведующий кафедрой философии Московского педагогического государственного университета, доктор философских наук

Даминдарова Фания Валеевна, профессор кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, доктор философских наук

Дорожкин Юрий Николаевич, заведующий кафедрой политологии, социологии и философии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, доктор философских наук

Ефимова Наталья Николаевна, преподаватель кафедры государственное и муниципальное управление Высшей школы инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)

Закиров Марсель Саубанович, магистрант кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Закиров Марсель Саубанович, магистрант кафедры государственного муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Захаров Игорь Николаевич, слушатель второй ступени Малой академии государственного управления в Республике Марий Эл, Марийский государственный университет

Зеленски Анжела, заведующий кафедрой «Наук управления» Академии Публичного Управления, доктор философских наук, Республика Молдова

Ибатуллина София Мухамедовна, заведующий кафедрой информационных технологий в обучении Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат технических наук

Иванова Варвара Аркадиевна, заместитель руководителя учебно-методического отдела Высшей школы инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)

Исмагилова Гульнара Шафкатовна, доцент кафедры теории и истории государства и права, документоведения и архивоведения Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Исхакова Гюзель Рамильевна, декан факультета государственного и муниципального управления и экономики Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Кабашов Сергей Юрьевич, доцент кафедры теории, истории государства, права, документоведения и архивоведения Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Кабашов Юрий Сергеевич, старший преподаватель кафедры информационных технологий в обучении Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Камалова Гульдар Рашитовна, доцент кафедры политологии, социологии и философии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат политических наук

Кривошеев Андрей Николаевич, заведующий кафедрой физического воспитания Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Кроповницкий Олег Владимирович, старший преподаватель кафедры менеджмента и социальной психологии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Кудашев Азат Ришатович, заведующий кафедрой менеджмента и социальной психологии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, доктор психологических наук

Кунакбаев Рафик Хакимович, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат политических наук

Лаврентьев Сергей Николаевич, профессор кафедры политологии, социологии и философии Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Ларцева Светлана Александровна, доцент кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат экономических наук

Луковцева Елена Николаевна - ассистент кафедры государственное и

муниципальное управление Высшей школы инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)

Местникова Валентина Романовна, магистр Северо – Восточного Федерального университета им. М.К.Аммосова

Миннигулова Динара Борисов**на,** профессор кафедры предпринимательского, финансового и экологического права Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, доктор юридических наук

Мухамедьянова Галия Мухтаровна, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат педагогических наук

Никандрова Анастасия Георгиевна, ассистент кафедры менеджмента Высшей школа инновационного менеджмента при главе Республики Саха (Якутия)

Рысаев Ильшат Шавалиевич, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат философских наук

Севастьянов Сергей Александрович, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Сорина Галина Вениаминовна, профессор кафедры философии языка и коммуникации философского факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, доктор философских наук

Сидорова Ольга Викторовна, профессор кафедры дополнительного профессионального образования Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат экономических наук

Таипов Расул Рафанирович, заместитель председателя Государственного комитета Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика»

Туманова Анна Андреевна, руководитель службы управления персоналом Администрация МР Нюрбинский район Республики Саха (Якутия)

Федько Римма Ахметовна**, з**аведующий кафедрой теории и истории государства и права, документоведения и архивоведения архивоведения Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат исторических наук

Филиппова Нина Мироновна, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат педагогических наук

Фомина Елена Александровна, заведующий кафедрой финансов, бухгалтерского учета и анализа Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат экономических наук

Хабибрахманова Эльвира Хабибовна, ведущий консультант отдела по работе с кадровым резервом и профессиональной подготовке Управления Главы Республики Башкортостан по вопросам государственной службы и кадровой политики, кандидат социологических наук

Халиков Марат Ильич, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат философских наук

Халилова Наиля Рамилевна, доцент кафедры предпринимательского, финансового и экологического права Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, кандидат социологических наук

Хафизова Ильсияр Флюровна, младший научный сотрудник Научно-исследовательского и информационного центра Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Шагапов Салават Булатович, старший преподаватель кафедры информационных технологий в управлении Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан

Якупов Тимур Винерович, директор ООО ПКП «МГП», член Совета Партнерства

Янбухтин Науфал Рабисович, заместитель Руководителя Секретариата Государственного Собрания-Курултая Республики Башкортостан, кандидат юридических наук

Ярмак Юрий Васильевич, профессор кафедры всеобщей истории Московского городского педагогического университета, доктор политических наук

Янкуловски Зоран, профессор Нового болгарского университета, доктор экономики (София, Болгария)

Ярыгина Яна Николаевна, главный консультант управления кадровой политики и государственных наград Администрации Губернатора Самарской области