

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление
Кафедра управления сельскохозяйственным производством

Допустить к защите
И.о. зав. кафедрой

_____ Савушкина Л.Н.

« 27 » ноября 2017г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Проблемы и тенденции формирования системы переподготовки и повышения
квалификации государственных служащих
(наименование темы ВКР)

Обучающийся:

Трудова Анастасия Борисовна

Руководитель:
д.э.н., профессор

Файзрахманов Джаудат Ибрагимович

Рецензент:
к.э.н., доцент

Гатина Фарида Фаргатовна

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	6
Понятие и основные задачи повышения квалификации государственных служащих	6
Правовая база и принципы профессионального развития государственных служащих	15
.Организация профессионального развития государственных, гражданских служащих	24
2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	28
Система переподготовки государственных служащих	28
Система повышения квалификации государственных служащих	36
Анализ состояния переподготовки и повышения квалификации государственных служащих	59
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	66
Совершенствование системы профессионального обучения государственных служащих в России.....	66
Совершенствование системы повышения квалификации государственных служащих	72
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	78
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выпускной квалификационной работы состоит в том, что на сегодняшний день основным звеном очень эффективной системы управления страной считается наличие профессионального штата обученных муниципальных служащих в муниципальных органах.

И наиболее главную значимость в управлении различным государством представляет профессиональная стратегия страны со свойственной ей стратегией развития, востребования и применения возможности сотрудников, а кроме того его высококлассного увеличения и формирования.

Один из подходов к совершенствованию правительственного аппарата предназначается предприятие результативно функционирующей концепции высококлассной подготовки, переподготовки и увеличения квалификации муниципальных гражданских служащих. По этой причине проблема компании хода преподавания, переобучения и высококлассного формирования муниципальных гражданских служащих, в настоящий период, считается один с наиболее основных в концепции общегосударственной работы и профессиональной политической деятельности.

Наиболее первоначальные усилия сформировать определенное сходство концепции подготовки предстоящих муниципальных гражданских служащих существовали, предприняты ещё в правление Петра I.

Согласно постановлению Правительствующего Сената планировалось выбрать сто людей дворянских детей с этим, для того чтобы учить их делопроизводству присутствие сенатской канцелярии и коллегиях. Но подготовка нормализовать никак не получилось, вследствие того что ученики обучения никак не посещали, невзирая в используемые согласно взаимоотношению к ним наказания.

Обращение Екатерины II от 15 декабря 1763 г. заявил о закрытии средние учебные заведения, а малочисленные ученики существовали, распределены кто в Кадетский корпус, а кто именно в Столичный университет, где формировались специальные классы российской юриспруденции.

Основная проблема в каждой организации это вопрос переподготовки и увеличения квалификации муниципальных служащих, сподручных осуществить собственные функции в сознательно новейших социально-экономических обстоятельствах в согласовании с предъявляемыми законодательством профессионально-квалификационными условиями.

Становление общегосударственной службы Российской Федерации и предприятие переподготовки и увеличения квалификации сотрудников общегосударственной службы - это две стороны общего процесса. На сегодняшний день почти не имеется ни одного вопроса в области правительственного управления, который не был бы связан с трудностями профессионализма и предоставления надлежащей подготовки муниципальных служащих.

Кадровое обеспечение считается одним из наиболее уязвимых участков функционирования организаций общегосударственной власти. В плане Президентской программы «Увеличение высококлассной квалификации управляющих сотрудников организаций общегосударственной власти субъектов Российской Федерации и органов регионального самоуправления с привлечением способностей зарубежных стран и международных учреждений» отмечалось, что на службу в органы общегосударственной власти и регионального самоуправления прибыло много людей, профессионально недостаточно подготовленных к выполнению должностей; выдвижение на управляющую работу нередко производилось без учета высококлассной подготовленности, а новые главы зачастую изменяли управляющие должности в отсутствии полного их освоения.

Указанные направленности подтверждаются и в наиболее поздних документах и исследованиях. Объект исследования - система переподготовки и повышения квалификации государственных служащих

Предмет исследования - проблемы и тенденции переподготовки и повышения квалификации государственных служащих

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке путей совершенствования переподготовки и повышения квалификации государственных служащих

В соответствии с поставленной целью решались следующие задачи:

1. Раскрыть понятие и основные задачи повышения квалификации государственных служащих.
2. Изучить содержание профессионального развития государственных, гражданских служащих в Российской Федерации и в зарубежных странах.
3. Дать анализ существующей системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в стране.
4. Разработка рекомендаций по совершенствованию переподготовки и повышения квалификаций государственных служащих

Для решения поставленных задач, были использованы разнообразные методы: экономические исследования, анализ теоретических источников, анализ документов и обработки информации, наблюдение, анкетный опрос.

По теме выпускной квалификационной работы опубликованы 3 статьи в сборнике научных трудов по материалам Международной научно – практической конференции «Казань: Центр инновационных технологий»:

- 1.Современные требования к системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.
2. Профессиональная переподготовка государственных служащих.
3. Повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Российской Федерации

1. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Понятие и основные задачи повышения квалификации государственных служащих

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ Российской Федерации система профессионального образования и развития государственных служащих включает в себя четыре элемента:

- 1) профессиональная подготовка кадров для государственной службы;
- 2) профессиональная переподготовка государственных служащих;
- 3) повышение квалификации государственных служащих;
- 4) стажировка государственных служащих.

Организация подготовки, высококлассной переподготовки и увеличения квалификации муниципальных служащих подчинена подходящей осуществлению отмеченных основ и содержит в себе концепцию мер по формированию новейших, перепрофилированию и улучшению имеющихся специализированных учебных учреждений и их подразделений согласно исследованию и осуществлению учебных проектов и программ.

Под высококлассной подготовкой сотрудников для штатской работы имеется в виду процесс обучения гражданина профессиональным умениями, умениями и познаниями, какие нужны с целью соответствующего выполнения им должностных функций и возможностей по заменяемой должности общегосударственной службы.

Под высококлассными знаниями в общегосударственной службе подразумевается целостная и систематизированная совокупность познаний в сфере государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии о концепции и практике осуществлении возможностей организаций государственной власти.

А также период с отличными знаниями наиболее важно, для того чтобы муниципальные служащие твердо знали собственные функции, задачи, полномочия и прямые обязанности согласно замещаемой должности, методы и средства её выполнения.

Государственный служащий, который обладает высококлассными знаниями, постоянно готов к решению должностных задач, какие включают в себя:

- реализацию основных направлений государственной административной политики и разрешение задач общественной политики;
- законное урегулирование социально-экономических действий в отраслях и областях государственной деятельности на основе законодательства об управлении, разделении компетенции и функций муниципальных организаций;
- анализ реальных обстановок, складывающихся в муниципальных органах, поиск путей согласований разных интересов, установление факторов и упреждение общественных конфликтов;
- организацию выполнения решений федеральных муниципальных организаций, установление учета и контроля выполнения этих решений, предоставление контроля за процессом их исполнения;
- выработку хитрой программы согласно выполнению должностных обязательств согласно должностному распорядку.

Под умениями на государственной службе понимаются высококлассные знания государственного служащего, выраженные в разрешении определенных должностных вопросов в соответствии с замещаемой должностью. Например, умение государственного служащего вникнуть в суть административной ситуации, рассмотреть её и порекомендовать законное и разумное разрешение.

Под умениями на государственной службе понимаются мастерства государственного служащего, исполняемые им автоматически в порядке настоящего служебного времени.

Навыки приобретаются в процессе фактической служебной деятельности в обстоятельствах стандартных административных ситуаций. Они дают возможность экономить служебное время, сокращать вплоть до минимума ошибки и просчеты.

Итак, высококлассные знания, мастерства и умения - характеристики мастерства государственного служащего. Они устанавливают высококлассную пригодность и компетентность государственного служащего.

Профессиональная подготовка для государственной службы выполняется на основе соглашения на обучение. Заключение договора о переподготовке среди государственных органов и гражданином с обязательством дальнейшего прохождения гражданской службы уже после завершения обучения в течение конкретного времени осуществляется на конкурсной основе в режиме, установленном указом Президента Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации. В рамках подтвержденного договора, а также согласно согласовываю образовательного учреждения профессионального образования с государственным органом в данном государственном органе исполняются практика и практика обучающихся.

Профессиональная организация сотрудников для гражданской службы выполняется в образовательных организациях высшего профессионального и среднего профессионального образования в согласовании с федеральным законом. Координация подготовки сотрудников для гражданской службы выполняется соответствующим органом согласно управлению государственной службой.

Обязанность за организацию и осуществление профессиональной подготовки гражданских государственных служащих, обновление их теоретических и практических знаний, умений и навыков в согласовании с

регулярно повышающимися условиями государственных образовательных стандартов возлагается на управляющих государственных организаций.

Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 62) установлена и систематизирована концепция вспомогательного профессионального образования гражданских служащих [2, с.14].

Профессиональное обучение гражданского служащего содержит высококлассную переподготовку, повышение квалификации и практику.

Профессиональная переобучение, повышение квалификации и практика гражданского служащего исполняются в протяжении всего этапа прохождения им гражданской службы с периодичностью никак не реже одного раза в 3 года.

Основанием с целью тенденции гражданского служащего на высококлассную переподготовку, повышение квалификации или практику считаются:

- 1) назначение гражданского служащего на другую должность гражданской службы в режиме официального увеличения на конкурсной основе;
- 2) включение гражданского служащего в кадровый запас на конкурсной основе;
- 3) итоги аттестации гражданского служащего.

Профессиональная переподготовка и увеличение квалификации гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального и среднего высококлассного образования.

Стажировка считается как самостоятельным видом вспомогательного профессионального образования гражданского служащего, таким образом и частью его высококлассной переподготовки либо повышения квалификации.

Практика гражданского служащего осуществляется как не только в государственных органах, так и в других организациях.

Гражданский служащий кроме того способен приобретать дополнительное профессиональное образование, в том числе пройти практику за границей Российской Федерации.

Профессиональная переобучение, увеличение квалификации и практика гражданского служащего осуществляются с отрывом, с неполным отрывом либо в отсутствии отрыва от гражданской службы.

Форма, вид и продолжительность получения дополнительного профессионального образования формируются представителем нанимателя в связи от категории и группы должности гражданской службы, заменяемой гражданским служащим, в режиме, определяемом законодательством.

Прохождение гражданским служащим высококлассной переподготовки, увеличения квалификации либо стажировки подтверждается надлежащим важным документом государственного стандарта и считается предпочтительным основанием для введения гражданского служащего в профессиональный запас на конкурсной основе либо продолжения замещения гражданским служащим собственной должности гражданской службы.

Гражданскому служащему, проходящему высококлассную переподготовку, увеличение квалификации либо практику, представителем нанимателя, просветительным учреждением профессионального образования, государственным органом либо другой системой обеспечиваются требование для освоения образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Под профессиональной переподготовкой государственных служащих подразумевается получение добавочных к базовому высшему образованию новейших знаний, позволяющих завладеть служащему новейшую специализацию и (или) квалификацию.

Профессиональная переобучение государственных служащих осуществляется на базе договоров, заключаемых государственными органами и надлежащими образовательными учреждениями.

Формы и способы высококлассной переподготовки формируются образовательным учреждением, в котором исполняется обучение, в зависимости от трудности образовательных программ и в согласовании с потребностями государственных органов на основе заключенных договоров. Законодательно определены следующие формы профессиональной переподготовки государственных служащих:

- от шести месяцев вплоть до года без отрыва с исполнения официальных обязательств;
- от трех вплоть до шести месяцев с отрывом от исполнения официальных обязанностей.

Освоение добавочных образовательных программ высококлассной переподготовки заканчивается экзаменом и защитой дипломной работы (государственной итоговой аттестацией). Государственные служащие, сделавшие все без исключения требования учебного плана и минувшие государственную итоговую аттестацию, приобретают документ о высококлассной переподготовке определенного стандарта. В рамках высококлассной переподготовки допустимо приобретение государственным служащим новейшей профессии либо квалификации на основе существующего высококлассного образования.

На высококлассную переподготовку направляются, как правило, государственные служащие, введенные в запас с целью выдвижения на должность наиболее значительной категории должностей, или заменяющие конкретную государственную должность, однако никак не обладающие надлежащего высококлассного образования согласно профессии (квалификации), требуемого с целью исполнения обязательств согласно замещаемой государственной должности. В этом случае момент обучения государственного служащего определяется персонально.

Определенные сроки и формы профессиональной переподготовки государственного служащего формируются начальником правительственного органа. В момент профессиональной переподготовки за государственным служащими оставляется средний доход по ранее занимаемой должности.

Следует рассматривать, что направление на переподготовку никак не влечет прямые обязанности государственного органа и полномочия государственного служащего требовать:

- направления на наиболее значительную государственную должность;
- направления на государственную должность другого профиля;
- приема на государственную службу (к примеру, государственного служащего, лишённого работы из государственного органа в связи с реорганизационными процедурами).

Под повышением квалификации имеется в виду развитие теоретических и фактических познаний государственных служащих в соответствии с условиями образовательных стандартов в целях укрепления уровня их квалификации, необходимого для результативного выполнения официальных полномочий.

Повышение квалификации исполняется при возникновении у государственного служащего дополнительных должностных функций на заменяемых государственных должностях либо при необходимости будущих должностных перемещений в пределах этой категории должностей.

Увеличение квалификации ведется согласно мере потребности, однако не реже одного раза в три года в течение всей служебной деятельности государственного служащего. Повышение квалификации государственного служащего, находящегося в кадровом запасе на замещение должности государственной службы, исполняется с его согласия в определенном порядке. Различные цели повышения квалификации государственных служащих обуславливают разнообразные формы их обучения [3, с.100].

Повышение квалификации государственного служащего может реализоваться напрямую в государственном органе, образовательном учреждении, а кроме того в организации (в том числе, за границей) без освобождения от исполнения должностных обязательств либо с освобождением от этих обязательств.

Основными формами повышения квалификации считаются:

- 1) кратковременное (72 часа) тематическое обучение согласно вопросам определенной должностной деятельности (к примеру, изучение порядка ведения реестра юридических лиц, режима подготовки юридических действий и т.п.), которое ведется согласно месту службы государственного служащего;
- 2) среднесрочное (от 72 до 100 часов) тематическое обучение (проблематичные семинары) в образовательном учреждении для решения определенных задач согласно профилю служебной деятельности.

По результатам повышения квалификации государственному служащему выделяется свидетельство либо удостоверение без присвоения новейшей специализации либо квалификации [31, с.83].

Отдельный и важный вопрос дополнительное профессиональное обучение для лиц, в первый раз принятых на государственную службу.

Обучение государственных служащих, в первый раз принятых на государственную службу, имеет целью получение ими знаний, умений и навыков, требуемых с целью успешной профессиональной служебной деятельности, ускорения адаптации к её обстоятельствам и укрепления на заменяемой должности. При этом обязаны учитываться характерные особенности профессиональной деятельности в надлежащем государственном органе.

Профессиональная подготовка в первый раз принятых на государственную службу обязана принимать во внимание последующие условия:

- проблемы и критерии эффективности в надлежащей области государственной деятельности;
- модификации организации соответствующей государственной деятельности;
- законные и общественно-политические отношения сотрудников государственных органов;
- способы и средства управления в условиях ограничений, обусловленных разделением властей, публичностью процесса принятия заключений, давлением общественно-политической борьбы на функционирование государственных органов, и прочие условия.

Основными задачами, решаемыми при обучении государственных служащих, в первый раз принятых на государственную службу, считаются:

- выявление недостающих для результативного выполнения обязанностей согласно должности государственной службы знаний, умений и навыков (уровня подготовки) государственных служащих;
- организация соответственно полученным сведениям учебного процесса по программам дополнительного профессионального образования;
- определение степени подготовки обучаемых после получения ими дополнительного профессионального образования [26, с.125].

Требования к уровню профессиональной подготовки государственных служащих разграничиваются в зависимости от заменяемой государственной должности. Утверждены стандарты профессиональных знаний, умений и навыков (образовательные стандарты) для государственных служащих, заменяющих молодые, взрослые и ведущие государственные должности.

Для определения недостающих знаний у государственных служащих, в первый раз принятых на государственную службу, руководителям государственных органов рекомендовано исследовать использованные материалы личных дел, результаты конкурсов, тестирований, прочие сведения, а кроме того осуществлять собеседования, тестирование, опрос и прочие формы определения знаний.

Возможность подбора формы преподавания государственного служащего, в первый раз принятого на государственную службу, принадлежит государственному органу и его руководителю.

Таким образом, организация профессионального образования и развития государственных служащих представляет собой важную составную часть прохождения государственной службы, ответственность за которую возлагается на руководителя государственного органа.

Правовая база и принципы профессионального развития государственных служащих

Профессиональное формирование государственных служащих является один из ключевых вопросов в концепции государственной службы и профессиональной политики. В обстоятельствах главнейшего реформирования концепции государственного управления Российской Федерации требование профессионального формирования и вспомогательного профессионального образования государственных служащих делается особенно важным. Недостаток профессионализма и компетентности служащих современного государственного аппарата официально признана. Об этом говорит и практическая деятельность государственного управления. Значительной части российских чиновников еще недостает ни навыка службы, ни необходимых знаний и умений.

Зачастую они не прошли правовой, социально-экономической, управленческой подготовки, необходимой для служебной деятельности.

Федеральным законодательством «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ прикреплен принцип профессионализма и компетентности в свойстве общего фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы.

Профессионализм - это реализованная умение сотрудника направленная на предельно полное соотношение обстоятельствам производственной сферы и работодателя. Под мастерством подразумевают абсолютные и многосторонние познания и владение подлинными умениями в соответствующей сфере социально нужной работы.

Профессионал - данное сотрудник высшего класса, специалист своего дела, человек, владеющий соответствующее специализированное обучение и практика деятельность по специальности (профессии).

Компетентность - это присутствие познаний в какой-либо области, позволяющих работнику анализировать о чем-либо наглядно, с учетом разных точек зрения. Это абсолютное представление собственного процесса, создания выполняемой деятельности, комплекс специальных знаний и умений, позволяющих основательно разбираться в том или ином процессе, т.е. профессиональный человек тот, который предполагает и может. Под компетентностью государственного служащего понимаются свойства, характеризующие его профессиональные познания, информированность и способности к эффективной их реализации в своей служебной деятельности. Компетентность государственного служащего - это высокая уровень его профессионализма [9, с.14].

Под высококлассными познаниями на государственной службе предполагается целая и систематизированная совокупность познаний в области государства и полномочия науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии, концепции и практики осуществлении способностей организаций государственной власти. Наравне с базовыми знаниями крайне важно, чтобы государственные служащие решительно ведали собственные задачи, функции, возможности и непосредственные прямые обязанности согласно заменяемой должности, методы и ресурсы ее исполнения.

Государственный служащий, обладающий профессиональными знаниями, обязан быть способен регулировать служебные задачи, в том числе:

- а) реализацию основных направлений государственной профессиональной политики и решение вопросов общественной политики;
- б) законное регулирование социально-экономических действий в секторах экономики и областях государственной деятельности на базе законодательства об управлении, разделении компетенции и функций государственных органов;
- в) анализ настоящих обстановок, складывающихся в государственных органах, поиск путей согласования разных заинтересованностей, установление факторов и предупреждение общественных инцидентов;
- г) организацию выполнения заключений федеральных государственных организаций, налаживание учета и контроля выполнения данных заключений, предоставление контроля за процессом их исполнения;
- д) выработку стратегической программы согласно исполнению должностных обязательств согласно должностному распорядку.

Под умениями на государственной службе понимаются профессиональные знания государственного служащего, выраженные в решении определенных должностных задач в согласовании с занимаемой должностью. К примеру, способность государственного служащего вникнуть в сущность административной ситуации, рассмотреть её и порекомендовать законное и разумное разрешение.

Под умениями на государственной службе понимаются умения государственного служащего, исполняемые им автоматически в порядке настоящего должностного времени. Умения приобретаются в ходе практической служебной деятельности в обстоятельствах стандартных управленческих обстановок. Они дают возможность экономить служебное время, сокращать до минимального количества погрешности и просчеты.

В сумме профессиональные знания, мастерства и умения - характеристики профессионализма государственного гражданского служащего. Они устанавливают его профессиональную пригодность и профессионализм.

Реализация принципа мастерства и компетентности на государственной службе обеспечивается концепцией профессионального развития государственных служащих Российской Федерации.

Федерационным законодательством № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. на государственных гражданских служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения своих должностных полномочий.

Им обеспечиваются переобучение и повышение квалификации с сохранением валютного содержания на момент обучения. На кадровые службы государственных органов возложена обязанность анализировать степень профессиональной подготовки государственных служащих.

Следовательно, регулярное повышение квалификации и профессиональная переподготовка считаются юридически неотъемлемой частью и элементом прохождения государственной службы любым государственным гражданским служащим в любом государственном органе. В существующей концепции государственной службы профессиональное развитие тесно сопряжено с продвижением по службе, оценкой особенности службы, степенью валютного содержания, присвоением классов чин, использованием мер поощрения и т.д. [15, с. 250].

Сама государственная служба является творческим трудом, по этой причине государственный служащий, выбравший её своей специальностью, дал жен непрерывно повышать собственный теоретический уровень на протяжении целой служебной деятельности независимо от занимаемой государственной должности.

Именно по данным обстоятельствам компетентная переподготовка и повышение квалификации неотъемлемо встроены в концепцию прохождения государственной службы.

В настоящее время профессиональное развитие и обучение государственных гражданских служащих регулируются федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и распоряжениями Правительства Российской Федерации; главными среди них считаются:

- Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ст. 61-63);
- указ Президента РФ «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 28 декабря 2006 г. № 1474;
- постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 6 мая 2008 г. № 362.

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 были признаны утратившими силу с 1 января 2008 г.:

- указ Президента Российской Федерации «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих» от 7 февраля 1995 г. № 103;
- указ Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих» от 3 сентября 1997 г. № 983 и ряд других актов.

Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 утвердил «Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации».

Этим Положением регулируются вопросы формирования государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих.

Перечисленные акты предусматривают организационно-правовые формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, порядок, периодичность, сроки и условия профессионального обучения и затрагивают некоторые другие вопросы.

Ведущее место в системе профессионального образования государственных служащих принадлежит Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации и Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации.

В этих ведущих учебных заведениях проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственные служащие федеральных государственных органов, а также государственные служащие муниципальных органов субъектов Российской Федерации.

Характер и тип высококласного развития государственных служащих формируются тем, какие основы приняты в данный процесс. Основы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих могут являться разделены на три категории: общегражданские, профессиональные и внутрикорпоративные.

Общегражданские основы содержат в себе:

- 1) развитие повышенного чувства ответственности и гражданского сознания, в том числе ряда специфических моральных свойств, таких как гражданский долг, преданность интересам государственной службы;
- 2) внедрение в действия госслужащих навыков доказывающего влияния на окружающих;
- 3) порядочность и неподверженность коррупционным воздействиям.

Профессиональные основы содержат:

- а) наличие специализированных знаний в сфере права, политологии, социологии, экономики, общественной психологии, истории и концепции всемирного и российского государственного управления;
- б) способность применять данные знания;
- в) непрерывность и гибкость профессионального образования служащих;
- г) системность и регулярность профессионального образования сотрудников госаппарата.

К внутрикорпоративным принципам относятся:

- выработка навыков управленческой деятельности, в том числе лидерских свойств;
- солидарность, связь и поддержка на государственной службе;
- повышение общественного статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего.

Названные принципы, будучи высокоструктурированными, подразумевают, совокупность практических мер, нацеленных на организацию процесса профессионального формирования сотрудников государственного управления.

Практика демонстрирует, что в нынешней концепции профессионального образования государственных служащих Российской Федерации существует немало ограниченных мест. В федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)» заявлено, что качество профессионального обучения государственных служащих в малой степени соответствует потребностям формирования государственной службы.

К общим недостаткам концепции профессионального развития и дополнительного профессионального образования сотрудников государственного аппарата принадлежат:

- 1) отсутствие конкурентной борьбы государственных и негосударственных образовательных органов за возможность получения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации служащих;
- 2) абсолютная подчиненность образовательных органов собственным заказчикам, их ведомственная и иная зависимость от них. Это гарантирует скорую реакцию на ведомственные требования, однако стесняет инициативу образовательных учреждений;
- 3) слишком широкое и не всегда оправданное вовлечение чиновников-практиков для участия в образовательных программках в качестве преподавателей;
- 4) оторванность системы дополнительного профессионального образования госслужащих от федеральной концепции общего и профессионального образования, курируемой Министерством образования и науки Российской Федерации. Вследствие этого осуществляется мало координируемое с едиными образовательными стандартами обучение общегуманитарных дисциплин, что уменьшает ценность повышения квалификации;
- 5) фрагментарность регулирования и юридическая неопределенность ряда понятий профессионального развития государственных служащих (к примеру, какое образование следует рассматривать высшим образованием по квалификации государственных должностей, какое образование считается равноценным и какое требует дополнительного профессионального образования).

Поэтому требуется федеральный закон о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации государственных служащих. Основное предназначение такого закона - сделать профессиональное обучение государственных служащих обязательным, непрерывным и систематическим для всех категорий государственных служащих, сформировать общую организационную и законную систему

подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

6) отсутствие системы образовательных учебных учреждений, призванных на конкурсной основе провалить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников государственной службы. Поиск заключений по созданию стройной системы учебных заведений затянулся;

7) снижение динамики дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Таким образом, если в 2007 г. профпереподготовку прошли 1135 гражданских служащих, повышение квалификации — 116 540, то в 2008 г. — соответственно 992 и 106 490;

8) неполное освоение денежных средств, выделенных на дополнительное профессиональное обучение (ДПО) гражданских служащих. Из 85 федеральных организаций исполнительной власти, участвовавших в выполнении государственного заказа в 2008 г., только 32 федеральных органа исполнительной власти (38%) в полном размере освоили выделенные им бюджетные ассигнования¹ Кузнецов О.В., Иванов А.В. Показатели состояния и динамики дополнительного профессионального образования государственных служащих. М.: Фенакодамия. 2009. С. 2-5..

Среди причин не освоения назначенных на ДПО гражданских служащих средств возможно охарактеризовать следующие:

- замена запланированного обучения по программам профессиональной переподготовки служащих на кратковременное повышение квалификации в связи с не укомплектованностью штатной численности в основной массе федеральных органов исполнительной власти
- недостаточно четкая организация работы единичных федеральных органов исполнительной власти по организации обучения гражданских служащих территориальных органов;

- задержка с разработкой и утверждением государственного заказа на ДПО гражданских служащих и с проведением конкурса учебных заведений на выполнение заказа.

Для решения этих проблем требуется реализация со стороны государства ансамбля граней законного, организационного, финансово-экономического и учебно-методического характера. Но прежде всего в учебных планах и программах вузов, занимающихся подготовкой государственных служащих, следует ввести новейшую комплексную учебную дисциплину «Государственное управление» как основной предмет, включающий и интегрирующий в себя элементы различных управленческих и социально-экономических знаний.

Насущным вопросом также считается расширение правового статуса государственных служащих, их прав и ответственности в части повышения своей квалификации. Поскольку профессиональная переобучение и повышение квалификации включены в круг должностных обязательств руководителей и специалистов, для этих категорий сотрудников они обладают законный характер. Следовательно, их неисполнение при конкретных обстоятельствах может повлечь за собой неблагоприятные для сотрудника юридические последствия.

В то же время благополучно и добросовестно выполняющим должностные обязанности государственным служащим обязана быть предоставлена вероятность выбора формы повышения квалификации. Отказ государственного служащего без уважительных причин от её повышения необходимо рассматривать как нарушение служебной дисциплины, сопровождающееся законными результатами вплоть до освобождения от должности.

.Организация профессионального развития государственных, гражданских служащих

Профессиональное развитие гражданского служащего нацелено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, требуемого с целью соответствующего исполнения должностных обязанностей, и содержит в себе дополнительное профессиональное образование и другие мероприятия согласно профессиональному развитию. Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего этапа прохождения им гражданской службы.

Основаниями для направления гражданского служащего с целью участия в мероприятиях согласно профессиональному развитию считаются:

- 1) решение представителя нанимателя;
- 2) итоги аттестации гражданского служащего;
- 3) назначение гражданского служащего на другую должность гражданской службы в согласовании с пунктом 2 части 1 статьи 31 настоящего Федерального закона;
- 4) назначение гражданского служащего в порядке официального роста на должность гражданской службы категории "руководители" высшей или главной категории должностей гражданской службы или на должность гражданской службы категории "специалисты" высочайшей категории должностей гражданской службы в первый раз;
- 5) поступление гражданина на гражданскую службу в первый раз.

Реализация мероприятий по профессиональному развитию гражданского служащего способен осуществляться:

- 1) с помощью государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих в согласовании с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в области закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- 2) в рамках государственного задания в режиме, определенном Правительством Российской Федерации или нормативными законными актами субъекта Российской Федерации;

- 3) за результат средств государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, конкретной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной концепции в сфере закупок товаров, работ, услуг для предоставления государственных и муниципальных нужд.
- 4) Мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего могут реализоваться за пределами территории Российской Федерации.
- 5) Мероприятия по профессиональному развитию гражданского служащего осуществляются с отрывом или без отрыва с гражданской службы.
- 6) Профессиональное развитие гражданского служащего исполняется в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации.
- 7) Гражданскому служащему, участвующему в мероприятиях по профессиональному развитию, представителем нанимателя, образовательной системой, государственным органом или другой системой создаются требования для профессионального развития.
- 8) Дополнительное профессиональное обучение гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации.
- 9) Дополнительное профессиональное обучение гражданского служащего осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в том числе на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование гражданского служащего (далее - сертификат).
- 10) Процедура предоставления сертификата, форма сертификата, правила подачи заявления о выдаче сертификата и принципы выдачи сертификата (его дубликата) устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ

Система переподготовки госслужащих

Для того чтобы продуктивно распоряжаться преобразованиями в различных сферах общественной жизни, служащие обязаны иметь особый уровень высококлассной подготовки, таким образом равно как организация, переобучение и увеличение квалификации единственный из самых эффективных методов постановления этой трудности. Государственный отдел на текущий период считается той областью, в каком месте компетентность крайне необходим, таким образом, как непосредственно в государственном аппарате принятие заключений потребует значительного, ответственного подхода, опыта, а общественные последствия ошибок в общественно-политических решениях затрагивают не отдельно взятого лица, а в целом общества.

В настоящее время в мире совершаются главнейшие перемены в финансовой, общественно-политической, общественной и внутренней области. Под их влиянием меняется концепция создания государственных и муниципальных служащих. В собственную очередность, изменения в этой концепции обучения приводят к переменам их знаний, умений и способностей государственных и муниципальных служащих.

Профессиональная организация, переобучение и повышение квалификации дает возможность овладеть новейшие знания, мастерства, способности и проблемы предоставления высочайшего качества обучения.

В связи с условием профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, направленных в постоянное увеличение высококлассных знаний и должностной рост, происходит направленность образования на данные потребности, интересы и окончательные итоги, отбор и введение новейших способов обучения.

К числу более важных относится вопрос финансирования вспомогательного высококлассного образования государственных и муниципальных служащих. Источниками финансирования их обучения считаются бюджетные и внебюджетные ресурсы. Актуальной также считается вопрос подготовки муниципальных и государственных назначений, впервые установленных на муниципальную службу. Её актуальность обусловливается частой сменяемостью госслужащих из-за постоянной перестройки федеральных органов исполнительной власти, увеличением количества государственных и муниципальных назначаемых, многие из которых не имеют требуемых познаний и навыка деятельности в общегосударственной и муниципальной службе. Для постановления выше указанных проблем следует изучить сборы муниципальных и городских назначаемых в Российской Федерации.

Проанализируем характерные черты подготовки, переподготовки и увеличения квалификации государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации. Все имеющиеся формы обучения, возможно, разбить на две ключевые категории: на трудовом участке и за пределами трудового участка. В случае если используется какая-либо форма «вне рабочего места», в таком случае должны быть обязательно выполнены два условия:

- 1) Организованность «отрыва» и заблаговременность подготовки замены служащего;
- 2) Компенсирующая база замены, к примеру, поочередное отвлечение служащего с взаимозаменяемостью либо материальная компенсация повышенной нагрузки.

Между основными целями подготовки государственных и муниципальных служащих, возможно, отметить следующие:

- 1) Предоставить знания, требуемые для эффективного решения важных перед руководителем задач;
- 2) Обучить навыками и умениями, для немаловажного успешного руководства;

3) Предоставить вероятность по-новому пересмотреть собственную повседневную службу и стимулировать потребность в совершенствовании своей работы;

4) Содействовать успешному достижению целей акционерного общества.

Подготовка государственных и муниципальных служащих включает среднее, высшее, послевузовское и дополнительное профессиональное образование.

Средние специальные учебные заведения реализовывают профессиональное образование, подготовку специалистов среднего звена, которые уже после окончания учебы в них могут являться установленны в государственную и государственную службу.

Специалисты посредственного звена обладают возможность требовать на замещение меньших государственных должностей, в случае если они имеют возможность среднее специальное образование согласно квалификации муниципальных должностей общегосударственной службы либо равносильное ему формирование.

Для замещения старших, основных, главных и высших государственных должностей общегосударственной службы требуется высочайшее высококлассное формирование.

При этом для старших и основных должностей следует высшее профессиональное формирование согласно профессии «Государственное и муниципальное управление», или согласно квалификации государственных должностей общегосударственной службы либо равносильное формирование. Для основных и высших должностей необходимо высшее профессиональное формирование согласно квалификации государственных должностей общегосударственной службы либо формирование, считающееся равноценным с вспомогательным высшим профессиональным воспитанием по квалификации государственных должностей общегосударственной службы.

Таким способом, компетентная подготовка, переквалификация и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих в настоящее время, без колебания, не может являться результативной без надлежащего научно-методического обеспечения, в отсутствии организации стараний в этом течении преподавателей, научных работников, и, безусловно, же, самих государственных и муниципальных служащих.

Качественный состав госслужащих, их компетентность и уровень укомплектованности ими государственных органов законодательной, исполнительной и судебной власти непосредственно зависят от концепции их подготовки и повышения квалификации.

Характерной чертой государственной деятельности по подготовке, профессиональной переподготовке и повышению квалификации госслужащих является не только то, что она обязана осуществляться регулярно и непрерывно, однако и то, что она потребует кропотливого планирования, учета многих условий, наличия определенных образовательных органов и значительных расходов государственных средств.

Органы общегосударственной власти субъектов Федерации каждый год формируют на базе выявляемой необходимости заказ на переподготовку и повышение квалификации их госслужащих, а кроме того служащих регионального самоуправления с дальнейшим размещением заказа на договорной базе в учебных заведениях, реализующих профессионально-образовательные проекты обучения государственных и муниципальных служащих. Подготовка может проводиться с отрывом либо в отсутствии отрыва от службы.

За федеральным государственным служащим, направляемым на переподготовку и повышение квалификации с отрывом от службы, сохраняется на полный период обучения денежное содержание по занимаемой должности.

Аттестация служащего проводится в целях установления его соответствия заменяемой должности гражданской службы.

При её проведении непосредственный руководитель служащего предполагает аргументированный отзыв о выполнении гражданским служащим должностных обязательств за аттестационный промежуток. К отзыву прилагаются данные о выполненных гражданским служащим за аттестационный промежуток поручениях и подготовленных им проектах документов, находящиеся в годовых докладах о профессиональной служебной деятельности служащего, а при потребности - объяснительная записка служащего на отзыв прямого руководителя.

Также в целях оценки знаний, способностей и умений (высококласного уровня) служащего конкурсной либо аттестационной комиссией может проводиться квалифицирующий экзамен. Его сдают служащие, заменяющие без ограничения времени полномочий должности гражданской службы категорий "специалисты" и "обеспечивающие специалисты", а в случаях, характеризуемых Президентом Российской Федерации, - должности гражданской службы группы "руководители".

Квалифицирующий экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы гражданскому служащему согласно заменяемой должности гражданской службы по мере потребности, но не больше одного раза в год и не реже одного раза в три года. Ранее времени дополнительный квалифицирующий экзамен может проводиться согласно инициативе служащего не позже чем через три месяца уже после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы.

Переаттестация вызвана способствовать совершенствованию работы по выбору, повышению квалификации, расстановке федеральных госслужащих, определению степени профессиональной подготовки и соответствия заменяемой должности, а кроме того решению вопроса о присвоении определенному лицу следующего квалификационного разряда.

График выполнения аттестации утверждается начальником органа и доводится вплоть до сведения любого аттестуемого не меньше чем за месяц вплоть до начала аттестации. В графике указываются наименование органа, отделения, в котором ведется переаттестация; дата и время проведения аттестации; дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов с предписанием отвечающих за это руководителей подразделений государственного органа.

Не позднее, чем за две недели вплоть до начала выполнения аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв подлежащего аттестации служащего, заверенный его прямым начальником и принятый вышестоящим начальником.

Вследствие аттестации федеральному государственному служащему предоставляется одна из следующих оценок:

- 1) соответствует занимаемой государственной должности;
- 2) соответствует заменяемой государственной должности при условии исполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его служебной деятельности;
- 3) никак не соответствует заменяемой государственной должности.

Аттестационный лист и отзыв хранятся в личном деле государственного служащего. Итоги аттестации представляются руководителю органа никак не позже чем через семь суток уже после её выполнения, и он может принять одно из следующих решений:

- о повышении федерального государственного служащего в должности;
- о присвоении ему в определенном порядке следующего квалификационного разряда;
- об изменении служащему надбавки за особые требования службы (сложность, напряженность, особый режим работы);
- о введении служащего в запас на выдвижение на вышестоящую государственную должность.

Федеральный государственный служащий в случае признания его не надлежащим заменяемой должности направляется на повышение квалификации либо переподготовку или, с его согласия, переводится на иную государственную должность.

При его несогласии от повышения квалификации, переподготовки либо перехода в иную государственную должность управляющий органа имеет право принять решение об уходе с работы служащего в соответствии с трудовым законодательством. Надлежащие решения принимаются не позже чем через два месяца со дня аттестации. Согласно истечению данного времени снижение служащему надбавки за особые требования службы, переход его на иную государственную должность либо уход с работы согласно итогам этой аттестации никак не допускаются.

После выполнения аттестации издается приказ (постановление либо другой документ) государственного органа либо его руководителя, в котором анализируются итоги выполнения аттестации, утверждаются события согласно проведению следующей аттестации и улучшению работы с кадрами. Вопросы, связанные с проведением аттестации, имеют все шансы рассматриваться вышестоящим органом власти, а по инициативе не согласных с её итогами в суде.

В Департаменте государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан есть 2 отдела, которые способствуют к переподготовке кадров госслужащих.

- отдел развития государственной службы;
- отдел организационного обеспечения государственной службы.

Отдел развития государственной службы занимается проведением работ по совершенствованию законодательства о государственной гражданской службе Республики Татарстан.

Подготовка, формирование и использование кадрового резерва на государственной гражданской службе Республики Татарстан, резерва управленческих кадров Республики Татарстан.

Контроль для соблюдения в государственных органах Республики Татарстан законодательства о государственной гражданской службе.

А так же отдел развития государственной службы занимается проведением заседаний, конкурсных комиссий на замещение вакантных должностей государственной службы, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению госслужащих и урегулированию конфликтов интересов в государственных органах Республики Татарстан. Обеспечение работы государственных органов Республики Татарстан с федеральной государственной информационной системой «Федеральный портал управленческих кадров».

Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих.

Организация стажировок государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан за рубежом.

Отдел организационного обеспечения государственной службы занимается оказанием услуг в сфере кадров, помощи по вопросам государственной и муниципальной службы, Татарстан (Сафаров А.А.) трудового законодательства. Ведение Реестра государственных гражданских служащих Республики Татарстан, Реестра должностей государственной гражданской и муниципальной службы, выдача соответствующих подтверждений для пенсионного обеспечения государственных и муниципальных служащих. Работа с персональными данными руководителей госорганов и муниципальных образований.

Контроль по соблюдению в государственных органах Республики Татарстан законодательства о государственной гражданской службе.

Система повышения квалификации госслужащих

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка госслужащих исполняются в согласовании с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и другими

нормативными законными актами. Данные типы дополнительного профессионального образования исполняются в течение всего этапа прохождения ими общегосударственной службы.

Организация дополнительного профессионального образования гражданских служащих исполняется в согласовании с нормами Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» и Указа Президента Российской Федерации Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Профессиональная переобучение и повышение квалификации гражданского работника осуществляется в государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а практика - напрямую в государственных органах и других организациях. Дополнительное профессиональное образование гражданский служащий способен приобрести и за пределами территории Российской Федерации.

В соответствии с условиями Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» создается правительственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских предназначающихся на календарный год, и в пределах средств, предусмотренных федеральным бюджетом.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется с отрывом, с неполным отрывом либо в отсутствии отрыва от гражданской службы. Тип, форма и длительность получения дополнительного профессионального образования формируются представителем нанимателя в зависимости от категории и группы должности, заменяемой гражданским служащим, в режиме, определяемом Президентом.

Стажировкой считается изучение гражданским служащим современного опыта, в этом числе иностранного, а кроме того закрепление теоретических знаний, приобретенных гражданским служащим при изучении проектов профессиональной переподготовки либо повышения квалификации, и получение практических способностей и умений для их успешного применения при исполнении им своих должностных обязанностей.

Прохождение гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки подтверждается соответствующим значимым важным документом государственного эталона и является предпочтительным основанием для внедрения правительственного служащего в высокопрофессиональный резерв на конкурсной основе или продолжения замещения им должности гражданской службы.

Порядок переподготовки и увеличения квалификации военных и работников правоохранительной службы установлен надлежащими нормативными законными актами.

Повышение квалификации работника правоохранительной службы осуществляется не реже одного раза в три года.

Вид, форма и продолжительность дополнительного профессионального образования сотрудника устанавливаются начальником уполномоченного государственного органа в режиме, определяемом Президентом.

Уполномоченный руководитель, образовательное учреждение высококласного образования, организация гарантируют служащему требование для освоения надлежащей просветительной программы дополнительного профессионального образования.

Профессиональное переобучение, повышение квалификации и практика госслужащих осуществляются на базе правительственного заказа. Рекомендации согласно применению правительственного заказа были разработаны учеными Российской академии.

Общегосударственная служба при Президенте вместе с резидентами президентских структур и Правительства ещё в 1995 г Основой развития правительственного заказа считаются заявки заинтересованных федеральных государственных органов.

Размещение правительственного заказа исполняется государственным органом, в котором предусмотрена правоохранительная служба, на состязательной базе в просветительных организациях профессионального образования, обладающих государственную аккредитацию и соответствующую лицензию, с учетом функций государственного органа и квалификационных условий согласно заменяемым в нем должностям.

Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и практику федеральных госслужащих, в том числе его реализацию, объем и структуру, утверждается Властью уже после вхождения в силу федерального закона о федеральном бюджете на соответствующий год, а правительственный заказ субъекта Федерации - законодательством либо другим.

Вопрос организации движения обучения, переобучения и профессионального формирования государственных и гражданских предназначений. На текущий период, считается одним из наиболее основных концепции общегосударственной службы и профессиональной политики.

Учитывая всю специфику поэтапного изменения «ступеней» социальной стратификации общества, широкомасштабного реформирования системы государственного управления, преобразования всей социально – экономической системы, возникновения новых форм общественных отношений, а также потребностей населения, вопрос, связанный непосредственно с требованиями к профессиональному развитию и уровню образования государственных гражданских служащих становится особенно актуальным.

В связи с этим, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни и предоставлять качественные услуги - отвечать требованиям общественного спроса, чиновники должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки, обладать необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, которые соответствовали бы их занимаемым должностям и обеспечивали высококачественное выполнение должностных обязанностей.

Практика правительственного управления нынешней Российской Федерации говорит о недостающем уровне создания и высококласных компетенций государственных гражданских служащих. Механизм интеллектуального формирования, который содержит в себе комплект законов и операций, регулярно направленных на реализацию возможностей чиновников и постоянное формирование определенных профессиональных свойств и компетенций госслужащих в границах уровня их создания в области правительственного управления не достаточно гибок и мобилен.

Так как А.П. Беляева, А.Л. Денисов, В.А. Ермоленко, Е.Е. Захарчевская, Н.Г. Каркуленко, Н.В. Хаммер, А.М. Новикова и О.П. Околелова в своих научных исследованиях отмечают тот факт значительной части чиновников. Все еще не хватает ни опыта службы, ни соответствующих теоретических и практических знаний в области политических наук, экономики, социальной психологии и истории государственного управления. Иными словами, государственные гражданские служащие не обладают ни правовой, ни общественно - финансовой, ни управленческой подготовкой, в этой степени, которая, бесспорно, нужна для реализации профессиональной работы в государственном аппарате.

Переходя к вопросу о недостаточно значительном профессиональном уровне предоставления государственных услуг, необходимо сосредоточить особое внимание на саму концепцию и свойство создания, методы и формы преподавания, переобучения и повышения квалификации представителей общегосударственной власти.

Что затрагивает проблемы качества образования, в таком случае, как показывает практическая деятельность, госслужащим мало иметь только лишь базовое образование в области государственного управления и права. Комплекса знаний, который был приобретен в учебном заведении 5 - 10 лет назад станет мало, для этого, чтобы в последующем принимать рациональные и конструктивные решения.

В связи с этим, в законодательстве, регулирующем сферу дополнительного профессионального образования и деятельность государственных органов стали уделять особое внимание проблемам структурного и систематического обучения сотрудников.

Переходя непосредственно, к вопросу о формах и методах обучения, следует сказать. Что в нормативно правовых актах закреплена статья о необходимости прохождения обучения и повышения уровня квалификации.

Совершенствования себя как в профессиональном плане, так и личностном, механизмы дополнительного профессионального образования обязаны поддаваться систематической корректировке и совершенствованию, отвечать современным потребностям гражданского общества и идти наравне с достаточно высоким качеством предоставления государственных услуг, которое, на сегодняшний день, демонстрирует ряд зарубежных стран. Эта необходимость помимо обязательного нормативного закрепления данной нормы, также напрямую связана с тем, что некоторые способы обучения.

Разработанные 10 - 15 лет назад, применяемые в учебных заведениях, предоставляющих соответствующие образовательные услуги, перестают быть актуальными, и постепенно теряют свою эффективность. Так, в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации на 2009 – 2013 годы» делается акцент на том, что качество профессионального обучения госслужащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы.

В связи с этим, органы законодательной власти должны своевременно обращать на это внимание и систематически вносить необходимые коррективы в соответствующие нормативно - правовые акты, обновлять существующие стандарты обучения, переобучения и повышения квалификации государственных гражданских служащих. Иными словами, они должны поставить заслон некомпетентности государственного аппарата, его ориентации на угождение интересам непосредственно государства, руководства и населения в целом.

Для того чтобы выявить существующие проблемы и вовремя внести соответствующие коррективы в нормативно – правовую основу согласно этому вопросу, необходимо. Во-первых, реализовывать регулярный надзор за работой государственных органов. Постоянно осуществлять надлежащие проверки касательно правомерности и производительности работы.

Образовательные учреждения, которые напрямую дают услуги по подготовке, переподготовке и увеличению квалификации госслужащих, разрабатывают комплекс образовательных программ по интересующим и актуальным государственных гражданских служащих направлениям, основой которых служат планы индивидуального развития каждого сотрудника.

Второе немаловажное направление выявления проблем и поиска способов совершенствования качества обучения представляет собой анализ практик обучения и повышения квалификации государственных и гражданских служащих в государственных органах в ряде иностранных государств.

Механизмы концепции дополнительного профессионального образования, которыми руководствуются иностранные государства. Во многом, согласно своей формулировке совпадают с отечественными инструментами профессионального развития. К примеру: подготовка на трудовом участке, подготовка за пределами трудового участка и чтения лекций. Программированные курсы обучения, поездки, деловые игры и межведомственные тренинги.

Преподавания групповое, преподавания персональное, дистанционная форма обучение, подготовка в проектных группах в вечернее время, но на практике, обладают собственные характерные особенности.

Как и в Российской Федерации, за границей госслужащие увеличивают собственный профессиональный уровень, посещают курсы согласно предварительно установленной теме, лекции, материал которых непосредственно связан с имеющимися трудностями общественно - финансового формирования, круглые столы и конференции, самостоятельно изучают общетеоретический материал, пользуются услугами дистанционной подготовки согласно программам E – learning и MBA. Характерной чертой иностранного навыка концепции дополнительного профессионального образования считается само отношение представителей власти к концепции дополнительного профессионального образования. Так, во Франции, Германии и Англии, помимо личной заинтересованности в обучении чиновников, которая стабильно поддерживается посредством мотивации, а также механизмов материального и морального стимулирования, существует специальная предварительная подготовка сотрудников, которая осуществляется в рамках учебных занятий и имеет интерактивный характер.

Интерактивный, иными словами, более мобильный способ обучения и повышения квалификации, в данном случае, напрямую связан со второй отличительной особенностью обучения чиновников за рубежом - соотношение предоставления теоретического и практического материалов: Великобритания и США – 50% теории к 50% практики (универсальный характер образовательных программ) – обучение носит, преимущественно, практический характер и связано с незамедлительным применением полученных знаний; обучение также направлено на развитие навыков управления изменениями и лидерского потенциала, а также ведется достаточно эффективная и углубленная подготовка специалистов в сфере государственного управления по смежным дисциплинам и видам деятельности (экономические дисциплины, управление финансами, деловой

иностранный язык, юридические дисциплины, дисциплины в области делового администрирования) ;

- Россия - 70% теории к 30% практики – обучение носит преимущественно теоретический характер и заключается в работе с достаточно большим количеством лекционного материала и литературы по соответствующей тематике.

Помимо этого, во Франции и США широко развита единая сеть специализированных учреждений по подготовке и повышению квалификации чиновников. Наиболее известные и часто посещаемые из них: Национальная школа администрации или Школа публичного управления *Ecole nationale d'Administration* (ведется подготовка непосредственно госслужащих высших категорий и групп должностей), Центр развития лидерских качеств *CenterforLeadershipDevelopment* (ведется развитие ключевых квалификаций руководителей на любом этапе карьеры).

Национальный центр дистанционного обучения (CNED) (деятельность центра направлена на экономию временного ресурса, служит для популяризации практического опыта центра на международном уровне и принимает активное участие в европейских программах (обмен опытом): онлайн семинары, электронные лекции, программы повышения квалификации – модули – мини - MBA). В нашей же стране сеть специализированных образовательных учреждений не так разнообразна, носит общий образовательный характер.

Еще одной отличительной характеристикой системы дополнительного профессионального образования является то, что в России программы обучения, переобучения и повышения квалификации направлены на развитие ситуативного мышления, в то время как опыт Германии показывает, что данные программы разработаны с целью формирования и дальнейшего развития системного мышления.

Также, в рамках учебной деятельности мы пытаемся осваивать информационные технологии, когда как в зарубежных странах идет масштабная компьютеризация учебных центров и разработка учебно – методических пособий, направленных на интенсивное усвоение материала посредством информационных технологий. Правительство Германии и Великобритании заинтересовано в постоянном обучении и повышении квалификации чиновников, в то время как в России государственных гражданских служащих обучают, преимущественно, в связи с необходимостью, которая закреплена в федеральных законах. Именно из-за этого на сегодняшний день начинает меняться отношение к вопросу подготовки, переподготовки и повышения квалификации чиновников и происходит постепенное обновление стандартов, основой которых все больше и больше служит практика зарубежных стран.

В главную очередь выделяют западноевропейскую и североамериканскую систему подготовки специалистов. Безусловно, североамериканские эталоны базировались на европейской традиции образования, но исторические характерные черты формирования североамериканских государств, всколыхнули существенные различия в североамериканских эталонах высококлассного высшего образования.

Необходимо выделить то, что западноевропейские традиции образования обладают собственными характерными чертами, привнесенные адаптацией образовательных проектов под местные общественно-политические и общественно-финансовые, а также культурные условия. В целом, возможно, заявлять о 2-ух ключевых западноевропейских подходах к подготовке специалистов государственной службы - англосаксонском и французском. Для выстраивания целой картины концепции подготовки сотрудников для государственной службы за границей следует проанализировать все три подхода: английский, французский и североамериканский.

- Английский аспект. Основоположителем этого достаточно традиционного подхода к подготовке сотрудников для государственной службы является Великобритания. Однако в последующем максимальный вклад в его формирование внесли немецкие ученые.

В настоящее время английский аспект, стремительно применяется более динамично развивающимися в общественно-политической и общественно-финансовой области странами Севера, Европы, Швецией, Норвегией, Данией, Нидерландами.

Базисное формирование для поступления в государственную службу обязано было быть юридическим. В настоящее время обстановка поменялась.

Но госслужащие, получившие высококлассное образование согласно методикам англосаксонского подхода, обладают традиционно сильную подготовку в правовой области.

В Англии и Германии, как и в основной массе иных государств Европы и Америки, совершается преобразование государственной службы под воздействием глобализационных действий. Высококачественная трансформация обязанностей чиновников состоит в повышении значимости подобных высококлассных данных, как способность без помощи других осуществлять решения, управлять преобразованиями, проявлять лидерские свойства. Концепция подготовки сотрудников также изменяется в согласовании с новейшими условиями.

Следует выделить то, что формирование лидерских свойств, склонность к инновациям и креативному заключению установленных вопросов традиционно являлись основными компонентами подготовки сотрудников для индивидуального бизнеса. Что же затрагивает госслужащих, то от них нуждалось, прежде всего, способность четко осуществлять указания, руководствоваться операциями, строго подчиняться приказам вышестоящего руководства. Инициатива не поощрялась.

Но в нынешнем мире сформировавшиеся стандарты морально стали неактуальными, а слепое следование им стало крайне негативно влиять на качестве принимаемых государственными служащими решений. Увеличение производительности деятельности чиновников неразрывно связано с формированием междисциплинарного расклада к их образованию нацеленного на формирование у предстоящих госслужащих системного мышления, общительности, умения работать в команде, самостоятельности и инициативности.

К образцу, в Англии в рамках развития концепции государственной службы существовали, изобретены аспекты оценки компетентности экспертов. Это создало сильный толчок позитивной мотивации для непрерывного улучшения чиновниками высококлассных навыков, изучения новейших знаний и результативных методов деятельности. В рамках реформирования вопроса о присвоении последующего класса либо увеличении по службе степень образования и высококлассной подготовки рассматривалась из единственных основных аргументов.

Существует основное учебное заведение, где обучается основная масса служащих среднего и высшего звена - Учебное заведение государственной службы (Civil Services College), основанный в 1970 г. Обучения проводятся согласно программам подготовки предстоящих руководителей.

Следует особо выделить то, что в Англии организация сотрудников является одним из приоритетных направлений. По этой причине имеется обширная концепция семинарских занятий, конференций и образовательных направлений, которые организуются различными министерствами и ведомствами, в уставе которых имеется хотя бы отдаленное затрагивание о ответственности за сборы профессионального состава.

Любое учреждение разрабатывает свои программы подготовки профессионального запаса с учетом мониторинга нужд в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования.

Содержание обучения и программы высококлассного роста чиновников создаются с учетом специфики функций и должности, занимаемой госслужащим.

Подобным способом, в Англии не имеется единая централизованная концепция подготовки сотрудников для государственной службы, однако имеется большое число направлений, программ, семинаров с учетом персонального подхода к предпочтению образовательной программы. При всем многообразии конфигураций и способов обучения общими считается организация выпускной деятельности согласно плану, теоретическая организация в учебном заведении, получение практического навыка.

В концепции подготовки сотрудников для государственной службы в Англии возможно отметить последующие условия, которые имели возможность бы быть нужными для российской практики:

- наличие конкретных критериев оценки компетентности чиновников создает большой положительный мотив для увеличения степени образования и профессиональных навыков. Введение подобных критериев в концепцию контролирования качества исполняемой деятельности дает возможность наиболее отчетливо определять прямые обязанности чиновников и обуславливает необходимость увеличения степени их мастерства;
- содержание учебных программ различается большой гибкостью, позволяя незамедлительно реагировать на цели и проблемы текущей общественно-политической и общественно-финансовой ситуации.

Тем менее, возможно отметить полный ряд ограничений, которые не дают возможность взять английский вариант концепции подготовки сотрудников для государственной службы в качестве стандарта для подражания.

Во-первых, это ярко выделенная образовательная концепция и переподготовке госслужащих.

В Российской Федерации, наоборот, очень развиты традиции централизации, для того чтобы надеяться на инициативы федеральных и, тем более, областных и муниципальных ведомств в компании специализированных образовательных семинаров и учебных программ.

Кроме этого, в Англии, при кажущемся разнообразии программ подготовки госслужащих, имеется точная концепция контролирования свойства приобретенного образования. В Российской Федерации это один из основных проблем, ещё только требующая собственного решения.

Во-вторых, сильная правовая организация, обычно отличающая англосаксонский аспект, основывается на абсолютно другой правовой традиции - прецедентном праве, что значительно усложняет процесс адаптации учебных программ к отечественным условиям.

Обратимся далее к опыту Германии. На протяжении достаточно длительного периода данная страна оставалась законодательницей мод в сфере формирования государственного управления как академической дисциплины.

В XIX веке на замену комплексному подходу к подготовки чиновников пришел иной аспект, направленный на приобретение обучаемыми узкопрофессиональных знаний. Слой всесторонне образованных госслужащих практически исчез.

В настоящее время в немецких институтах возрождается традиция подготовки высококвалифицированных специалистов на основе обширного междисциплинарного подхода. Преимущество юридических дисциплин, что являлось, характерной особенностью англосаксонского аспект постепенно уступает место наиболее сбалансированному виду учебных программ.

В Германии получить образование возможно в трех институтах. Две традиционные академические программы подготовки чиновников существуют в институтах Потсдама и Констанца, программа подготовки аспирантов - в Высшей школе административных наук в г. Шпайере.

Помимо этого, имеются проекты подготовки сотрудников для ЕС в Берлине, Гамбурге, Бонне и Саарбрюкене.

Колоссальное внимание при подготовке сотрудников для государственной службы уделяется практической части. Все без исключения программы учитывают стажировки в органах государственной службы, которые продолжаются несколько месяцев. Учебные программы Германии различаются не только балансом между правовыми и финансовыми дисциплинами, но и сбалансированностью между теоретическими знаниями и получением практических способностей. Такая сбалансированность в определенной степени устанавливает многофункциональность программ.

Государства Северной Европы предпочитают подготавливать своих специалистов непосредственно в Германии, в первую очередь, благодаря легкости процесса адаптации немецких программ под местную специфику.

Важным условием преуспевания немецкой образовательной концепции и высочайшего качества итогов считается ориентация на непрерывность обучения госслужащих.

Таким способом, концепция подготовка сотрудников для государственной службы Германии, хотя традиционно сложилась в рамках англосаксонского подхода, уже давно заслужила собственные мощные позиции на европейском образовательном пространстве.

- Французский аспект. Отличительная черта французского подхода заключается в том, что государственное руководство преподается раздел общественно-политических и административных наук. В концепции подготовки по государственному управлению во Франции преобладают два вида учебных заведений: учреждения общественно-политических исследований и институты. В настоящее время в государстве предусматривается 74 института и университетских центра, соединяющих приблизительно 800 учебно-исследовательских филиалов и филиалов по подготовке и исследованиям.

Помимо этого, имеются учреждения (для обучения одному предмету), высшие средние учебные заведения (для высококлассной многопредметной подготовки) либо лаборатории (для выполнения исследований). Подготовка госслужащих для органов государственного управления, что во Франции носит наименование высококлассной постоянной подготовки, заключается из высококлассной первоначальной подготовки чиновников и увеличения квалификации, которое организуется на протяжении всей их карьеры.

При отдельных институтах общественно-политических исследований сформированы центры подготовки сотрудников государственного управления, которые в течение года уже после получения диплома готовят к вступительному конкурсу в те либо иные органы государственной службы.

Различные министерства организуют конкурсы прямого набора в корпус госслужащих. Это французская специфика, отличающая данную модель от немецкого и английского.

Специалистов по государственному управлению с ученой степенью магистра выпускают университеты, учреждения общественно-политических исследований и специализированные учебные заведения.

Особое место в сфере подготовки согласно профессии «Государственное управление» захватывают две высшие средние учебные заведения, находящиеся в ведении премьер-министра: Государственная школа администрации и парижский Институт общественно-политических исследований. В задачу Государственную школу администрации входит подготовка госслужащих для комплектования высших сотрудников администрации: членов Правительственного Совета, Счетной палаты, Экономической инспекции (высшие органы управления), областных счетных палат, административных судов, Генеральной инспекции администрации, корпуса префектов, гражданских администраторов.

Парижский институт общественно-политических исследований - это независимое от университетов государственное заведение научного, культурного и профессионального профиля, что гарантирует подготовку по общественно-политическим, финансовым и социальным наукам.

Таким способом, во Франции, как и в Германии, концепция подготовки чиновников носит централизованный вид и имеет многоуровневую структуру, распределенную в связи от целей обучения и уровня высококласной подготовки слушателей. Но, если немецкие образовательные проекты различаются большим уровнем сбалансированности финансовых и правовых дисциплин, в таком случае французский аспект нацелен на глубокое исследование экономики.

- Североамериканский аспект. Система высшего образования в Соединённых Штатах Америки - это более двух тыс. институтов, вузов и колледжей.

В состав институтов вступают один либо ряд общеобразовательных колледжей, особые колледжи, высшие специальные факультеты, центры.

Многочисленные колледжи, как и учреждения, существуют как независимые тренировочные заведения. Верховным воспитанием является подготовка, получаемая не только лишь в четырехгодичных, но и в двухгодичных институтах.

Большинство высших учебных учреждений (приблизительно 2/3) - частные, где оплата за обучение значительно больше, нежели государственных. Частные институты приобретают дотации от спонсоров - частных компаний, фондов, бывших выпускников и т.п.

Давно наметившаяся тенденция к увеличению финансового образования государственных управленцев в минувшие годы - с введением оценки результативности и свойства деятельности государственных организаций - обогатилась последующим формированием экономико-математических и иных современных способов.

Магистерская образовательная система специализированная для лиц обладающих степень бакалавра, либо её подобие на соперничество уровня магистра. В сфере правительственного управления. Сущность магистерской просветительной программы содержит изучение отличительных черт концепции общественно-политических действий, концепции полномочия, социологических концепций.

Особая форма подготовки магистров согласно государственному управлению - это направление преподавания и защита диссертации, какую образует для сотрудников высшего и среднего звена государственных организаций ряд институтов, обладающих договор с североамериканской властью.

Единственный из таких институтов Североамериканский институт, использующий шестое место в государстве по подготовке сотрудников в сфере государственного управления.

Таким образом, специфика дополнительного профессионального образования в странах Франции, Германии, Великобритании и США заключается в следующих положениях:

- постоянное профессиональное развитие (непрерывный характер обучения, гибкость и универсальность образовательных программ);
- воспитание лидерских качеств;
- возвращение руководителей высших категорий и групп должностей и специалистов;
- децентрализация и многоуровневая программа, ранжированных в зависимости от целей обучения и степени профессиональной подготовки слушателей;
- индивидуальная направленность образовательных программ;
- разработаны критерии оценки компетентности государственных гражданских служащих (система контроля качества образования);
- формирование системного мышления;

- подготовка менеджеров в сфере государственного управления секторов экономики;
- баланс теории и практики (преобладание интерактивных форм обучения);
- ориентация на обязательность и непрерывность обучения; делается акцент на обязательность систематического направления сотрудников по программам подготовки и повышения квалификации;
- обмен опытом среди специалистов и руководителей на госслужбе;
- проведение многочисленных совместных семинаров, симпозиумов, конференций по актуальным проблемам управления и администрирования;
- обмен научно – методическими материалами и необходимой литературой в целях, при необходимости, внедрения изменений в систему подготовки и повышения квалификации госслужащих;
- стажировка – неотъемлемая часть системы повышения квалификации (изначально заложена идея обмена опытом, как в рамках страны, так и за ее пределами);

Итак, чтобы говорить о качественном или все же некачественном обучении, следует оценить степень эффективности системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих нашей страны. Для более детального изучения данного вопроса, посредством проведения формализованного интервью среди сотрудников и изучения, соответствующих нормативно – правовых актов, была проанализирована деятельность Департамента государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан области по вопросам, напрямую связанным с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации чиновников по следующим направлениям:

- результативность – оценивает степень удовлетворения потребности в повышении профессиональной компетентности гражданских служащих;
- долговременные функции системы – использование новых форм и методов управления, детерминирующих развитие системы ПК государственных гражданских служащих;

- потенциал образовательной системы – обеспечение гарантий качества образования;
- оптимизация затрат – себестоимость, рентабельность.

Данные направления можно оценить по следующим показателям, лояльность государственных органов и государственных гражданских служащих по отношению к системе дополнительного профессионального образования, по результатам формализованного интервью было выявлено, что некоторое количество сотрудников отправляют на курсы обучения не систематически, а по мере надобности.

Иными словами, по мере роста «проблем», решение которых требует профессионального подхода, повышают свою квалификацию сотрудники под конец третьего года работы на занимаемой должности, что в некоторых случаях, как показывают практики иных государственных органов, необходимо осуществлять лишь для формальной отчетности;

1. новшества в структуре управления (компьютеризация рабочего места – внедрение системы электронного документооборота);
2. непрерывный характер профессионального образования и его соответствие квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам госслужащих;
3. оказание максимального объема образовательных услуг с одновременным снижением финансовых затрат (непосредственно в Департаменте кадровой политики ведется еженедельное обучение сотрудников - каждую пятницу определенный отдел делает доклад с презентацией по актуальным темам, связанным со спецификой их профессиональной деятельности).

Помимо уже представленных показателей, существует ряд статистических данных, и определяют степень системы повышения квалификации чиновников. К таким показателям следует относить:

1. сумму бюджетных средств, затраченных на систему дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих (более 15 млрд. в год);

2. количество программ, курсов и направлений обучения (более 35 программ);
3. общее количество часов курса (от 18 до 1000 часов, в зависимости от курса) ;
4. рейтинг образовательных учреждений, предоставляющих соответствующие услуги (расстановка приоритетов среди сети специализированных образовательных учреждений);
5. итоги государственной аттестации и квалификационного экзамена.

Помимо вышеуказанных положений, были также затронуты и проанализированы вопросы, которые касаются:

- целей подготовки, переподготовки и повышения квалификации, которых придерживается сам руководитель, направляя своих сотрудников на обучение;
- видов обучения и повышения квалификации, которых придерживается данный орган;
- вопроса эффективности программ обучения.

1. В рамках первого вопроса, респондентам было предложено определить цели, для достижения которых государственные гражданские служащие направляются на обучение и повышение квалификации (Рис.2.1).

Наиболее частыми ответами стали:

2. Улучшение профессиональных навыков сотрудников с целью более эффективного выполнения обязанностей и повышения качества предоставления государственных услуг (62,96 %).

3. Необходимость обучения сотрудников в связи с внедрением продуктов научно – технического прогресса (25,92 %).

Таким образом, большинство сотрудников считает, что целями повышения квалификации должны являться реально существующие внешние факторы воздействия в виде повышения требований к эффективности или внедрение инноваций.

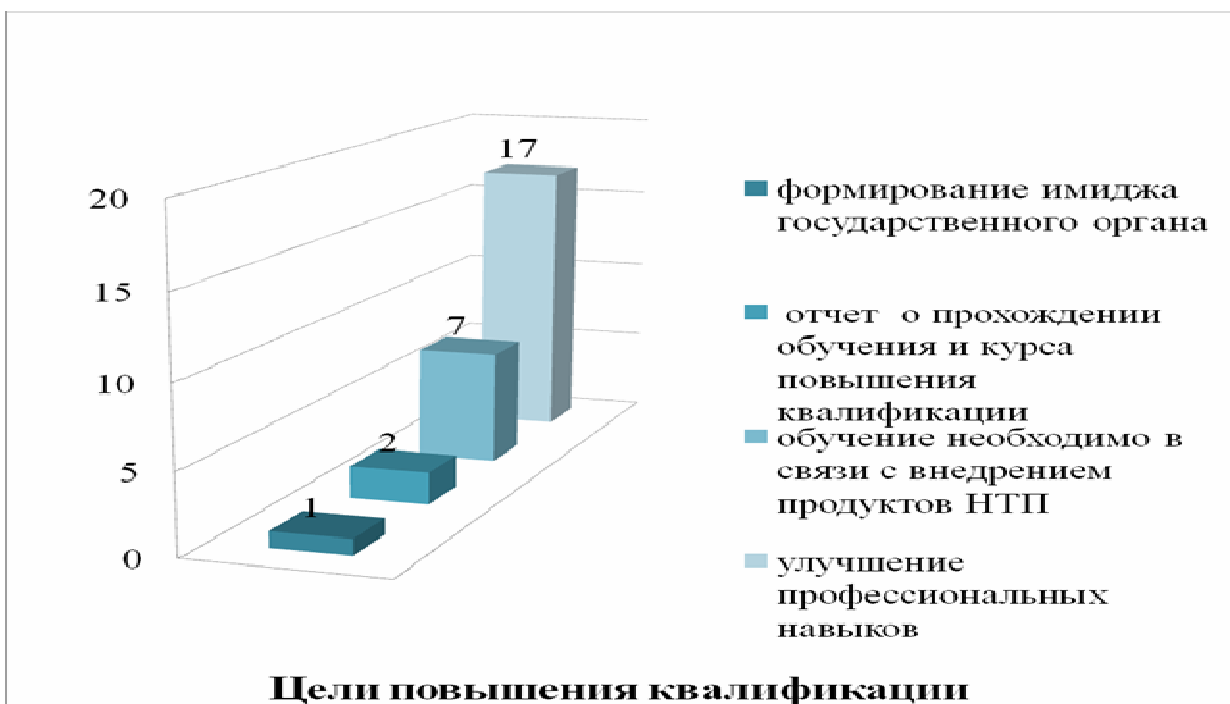


Рисунок 2.1. Цели, на основании которых Департамент государственной службы и кадров при Президенте Республики Татарстан отправляет сотрудников на обучение и курсы повышения квалификации

Что касается видов обучения и повышения квалификации, то все без исключения сотрудники Департамента государственной службы и кадров отметили, что при необходимости прохождения повышения квалификации, они были направлены на краткосрочные курсы (от 18 до 72 часов) (Рис.2.2).



Рисунок 2.2 Виды повышения квалификации

Это разъясняется потребностью пребывания сотрудника на рабочем месте в целях исполнения должностных обязанностей. Обеспечение возможности прохождения наиболее продолжительных курсов влечет за собою дополнительные расходы, а также отсутствие сотрудника во время обучения.

Однако подобная экономия может послужить причиной к падению эффективности высококлассного развития и её восприятию как некоторой «формальной» операции, что должна производиться в режиме, установленном нормативно – правовыми документами.

Реального смысла непосредственно для концепции увеличения квалификации сотрудников такие события не имеют.



Рисунок 2.3. Оценка эффективности респондентами методов обучения

Рисунок 2.3. отражает процентное соотношение количества государственных гражданских служащих Департамента, считающих, что существующие инструменты подготовки чиновников эффективны к количеству сотрудников, считающих методы обучения устаревшими и, на сегодняшний день, не позволяющими в полной мере использовать теоретические знания, которые были получены на курсах. В процессе проведения опроса было также отмечено, что чиновникам не хватает практических занятий: изученный теоретический материал не несет за собой никакого практического закрепления полученных знаний.

В связи с этим мы наблюдаем «раскол» мнений: 47% респондентов считают нехватку практики серьезным недостатком системы дополнительного профессионального образования, влияющим на ее эффективность, и склоняются к тому, что сложившаяся система неэффективна, тогда как другие 53% респондентов, также признавая необходимость практических занятий, не считают это серьезным пробелом в системе подготовки.

Анализ состояния переподготовки и повышения квалификаций госслужащих

Становление системы подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих неразделимо сопряжено с формированием качественно новейшей концепции общегосударственной службы, что считается ее частью профессионального обеспечения.

На сегодняшний день нет практически ни одного вопроса организации и функционирования общегосударственной службы, который не имел бы ярко сформулированного образовательного характера, не был бы связан с профессионализмом госслужащих. Формирование общегосударственной сферы и концепции высококлассной подготовки сотрудников госслужащих органически взаимосвязаны.

Становление учреждения общегосударственной службы и концепции высококлассной подготовки госслужащих происходит в условиях смены парадигмы социального формирования, типа культуры, духовно - моральных ориентиров. Государственное управление, государственная служба не только втянуты в комплексный упадок, однако и сами обладают глубокие внутренние противоречия и задачи. В подобных обстоятельствах формирование концепции постоянного высококлассного образования госслужащих стало насущной необходимостью и важным условием укрепления государственности и становления социально ориентированной рыночной экономики.

Состояние и уровень компании концепции подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих считается одним из основных обстоятельств эффективного функционирования и улучшения всей концепции государственного управления.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих обязана рассматриваться как общая, целостная система в концепции правительственного управления. С одной стороны, состояние и уровень правительственного управления оказывают существенное влияние на характер и степень развития данной подсистемы, с иной стороны, и она самостоятельно, в свою очередь, стремительно оказывает большое влияние на результативность и целесообразность правительственного управления, способствует его совершенствованию.

Основываясь на рассмотрении задач, отличительных черт и направленностей формирования учреждения общегосударственной сферы, требований к муниципальным назначениям, нынешнего состояния и навыка организации концепции высококлассной подготовки госслужащих в нашей стране и за рубежом, возможно, отметить цели, задачи и основы компании и функционирования системы подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих.

Целью системы подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих является обеспечение высочайшего уровня мастерства госслужащих, способных наиболее продуктивно и целесообразно реализовывать проблемы и функции государства в собственной практической деятельности.

Цели конкретизируются в задачах концепции подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих, к числу которых можно отнести следующие:

- 1) подготовка в соответствии с утвержденными квалификационными условиями к государственным служащим, заменяющим государственные должности общегосударственной службы;

- 2) разработка базовых и прикладных трудностей развития и функционирования общегосударственной службы;
- 3) информационно - аналитическое предоставление организаций общегосударственной власти;
- 4) научная экспертиза проектов, программ и советов по вопросам общегосударственной службы;
- 5) обеспечение научно - методической литературой, реализация консультационных услуг согласно проблемам общегосударственной сферы, организация учено - преподавательских сотрудников высочайшей квалификации с целью концепции обучения госслужащих;
- 6) осуществление международного партнерства в сфере общегосударственной службы.

Организация и функционирование концепции подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих обязаны основываться на определенных принципах, под которыми понимаются основные, начальные мысли, основы, требования, выражающие суть и общественное назначение рассматриваемого нами общественно - законного института.

Можно отметить последующие ключевые основы организации и функционирования концепции подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих:

- 1) принцип единства;
- 2) принцип дифференцированное;
- 3) принцип обязательности и непрерывности обучения;
- 4) принцип опережающего характера обучения;
- 5) принцип определения обоюдных прав, обязанностей и ответственности;
- 6) принцип определения правовых последствий;
- 7) принцип предоставления высочайшего качества и производительности обучения;

8) принцип правительственного управления и координации деятельности абсолютно всех элементов концепции подготовки, переподготовки и увеличения квалификации госслужащих;

9) принцип учета российского и иностранного опыта подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих.

Принцип единства означает, то, что государство разрабатывает и реализует общую профессиональную политику, составной частью которой считается развитие и деятельность единой общегосударственной концепции высококлассного создания госслужащих. Это обусловлено единством концепции государственных органов, которые в собственной совокупности формируют аппарат государства.

Для этого чтобы все компоненты государственного аппарата имели возможность продуктивно взаимодействовать, необходимо достичь конкретного единства в подготовке сотрудников госслужащих, какие осуществляют в собственной деятельности задачи и функции государственных органов либо гарантируют их.

Принцип целостности подразумевает охват учебной подготовкой госслужащих занимающих государственные должности.

Абсолютно всех групп, от младших до высших, так как эффективная работа государственного органа находится в зависимости от точной, взаимосвязанной работы всех его звеньев, от качественно одинакового решения проблем на абсолютно всех степенях управления. Только лишь совокупность согласованных действий абсолютно всех звеньев управления приводит к достижению запланированной цели.

В случае если же государственные служащие имеют разную высококлассную подготовленность, в таком случае неизбежно нарушается динамизм и эффективность управленческого процесса.

Следовательно, правило целостности требует подготовки абсолютно всех госслужащих, а не только руководителей.

Решая вопрос подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих, заменяющих высшие, главные и ведущие государственные должности, следует одновременно организовывать надлежащую подготовку служащих, заменяющих старшие и младшие государственные должности.

Принцип дифференцированности органически связан с принципом единства. Он проявляется, в первую очередь, в зависимости структуры, содержания, форм и методов высококлассного образования госслужащих от последующих факторов:

- а) от уровня и отличительных черт государственного органа;
- б) от занимаемой должности;
- в) от степени образовательной и профессиональной подготовки;
- г) от стажа работы согласно профессии и стажа общегосударственной службы.

Сейчас, к огорчению, такая дифференциация достигается довольно редко. Очень часто в одних и тех же группах, согласно одним и этим же программам учатся лица. Имеющие различным уровнем и типом единого и высококлассного создания, имеющие различный трудовой стаж общегосударственной службы и трудовой стаж работы согласно профессии, заменяющие различные должности.

То, что касается обучения госслужащих согласно программе переподготовки с получением второго высшего или среднего профессионального образования, в таком случае является допустимым, возможным и абсолютно правомерным формирование учебных групп без учета названных выше условий, так как подготовка по данной программе обладает целью получение новейшей профессии либо квалификации на основе имеющегося образования.

По этой причине лица, проходящие обучение согласно данной программе, должны освоить в полном размере план высших либо средних профессиональных учебных учреждений согласно выбранной профессии.

Действуя согласно обучению, по программе профессиональной переподготовки и увеличения квалификации, необходимо в значительно большей степени принимать во внимание указанные выше факторы. При этом, нормативно закреплено условие о том, что при проведении увеличения квалификации учебные группы формируются с учетом степени создания, захватываемой должности и стажа фактической работы слушателей.

Принцип обязательности и непрерывности преподавания находит собственное выражение в нормативном закреплении обязательности прохождения федеральными государственными служащими повышения квалификации согласно мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Для лиц, в первый раз принятых на федеральную государственную службу, повышение квалификации в протяжении первого года работы считается неотъемлемым.

Лица, в первый раз назначенные на государственные должности федеральной общегосударственной службы не ниже заместителя руководителя отдела (управляющие должности) проходят неотъемлемую профессиональную переподготовку в протяжении первого года работы в данных должностях. Лица, заменяющие руководящие должности общегосударственной службы, проходят неотъемлемое повышение квалификации никак не реже одного раза в три года.

Подобным способом, принцип обязательности и непрерывности обучения получил конкретизацию применительно к формам и срокам обучения для различных типов госслужащих. Данный принцип ориентирован на результат цели повышения высококачественного уровня госслужащих.

Очень немаловажно, для того чтобы высококлассное обучение госслужащих существовало органично связано с их высококлассным развитием и должностным продвижением. Разнообразные типы и формы переподготовки и повышения квалификации целесообразно теснее связывать не только лишь с группами должностей, которые замещают государственные служащие, но и с этапами их должностного продвижения.

Принцип непрерывности обучения непосредственно сопряжен с принципом опережающего характера обучения. Именованный принцип означает то, что подготовка госслужащих в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации обязано являться основано на освоении нынешних достижений науки и передовой практики, на использовании нынешних конфигураций и способов обучения в образовательном ходе. Формирование социальных отношений и научных знаний в нынешнем обществе настолько стремительны, что теории, взгляды, концепции, формы и способы работы, являющиеся современными на сегодняшний день, на следующий день станут в значительной степени старыми. А это выдвигает задачу не только лишь непрерывного, но и опережающего обучения.

Создание новейшей концепции профессионального образования госслужащих обуславливается, прежде всего, стратегией и содержанием происходящих в государстве преобразований, в которых все более возрастает значимость индивидуального условия, научных знаний, мастерства и компетентности сотрудников государственного аппарата.

Содержание и степень их профессиональной подготовки обязаны нести опережающий вид, принимать во внимание большой динамизм общественных действий, задачи и проблемы развития новейшей модели государственного управления, профессионального обеспечения общегосударственной службы.

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОССЛУЖАЩИХ

Совершенствование системы профессионального обучения госслужащих в России

Государственные служащие обязаны постоянно поддерживать свой уровень знаний, повышать квалификацию, иметь возможность проходить стажировку и переподготовку. Обязательное, обучение каждого государственного служащего обязано иметь стабильный характер. Говоря другими словами, выполняется, на протяжении всей его профессиональной карьеры с целью получения им новых знаний.

Приобретенных вследствие «базового» образования и приобретения новейших знаний, которые он станет применять в собственной профессиональной деятельности.

Формирование высококлассной государственной службы потребует улучшения концепции подготовки сотрудников и вспомогательного высококлассного образования госслужащих. Усовершенствование концепции высококлассного обучения сотрудников с целью государственной службы обязаны рассматриваться, через призму комплекса вопросов, накопившихся в концепции образования государства.

Прежде всего, необходимо отчетливо демонстрировать, в чем заключается на сегодняшний день сущность высококлассного обучения, подготовки сотрудников в Российской Федерации, какие характерные черты образования персонала для государственного аппарата, кто именно реализовывает данную подготовку, какой уровень качества образовательных услуг в этой области.

В настоящее время все еще не устранены минусы в сфере подготовки сотрудников для государственной службы и высококлассного формирования госслужащих Российской Федерации.

Существующие образовательные учреждения в целом не гарантируют нужный уровень высококлассной подготовки госслужащих.

Исследование опыта обучения сотрудников государственной службы в нашей стране демонстрирует, то, что проект обучения создается, равно как принцип, на широкой теоретической общегуманитарной базе и только в связи с ней исполняется практическая подготовка. В данной связи более важной проблемой институтов, готовящих административные кадры, считается повышение связи преподавания и практики, предоставление целостности базовой и практической подготовки, создание практико-ориентированной модификации тренировочного процесса.

В настоящее время в Российской Федерации главенствует дисциплинарная форма обучения на базе, которой, в случае потребности, реализуется модульный аспект. К формированию в качестве организационных форм преподавания в такой модели применяются лекции, семинарские и практические обучения, имитационные либо деловые игры, лабораторные обучения, самостоятельная работа, производственная практическая деятельность, курсовые и дипломные работы, зачеты и экзамены. Хранителем информации в такой модели считается книга, а интерпретатором - знания и педагог.

Обобщая задачи в данной области, возможно, отметить наиболее важные, постановления которых не требует отлагательства:

1. Понижение степени мастерства госслужащих.
2. Малоразвитость концепции высококлассного обучения госслужащих.
3. Неясность организационного механизма высококлассного обучения кадров для службы.
4. Недостаток сети специальных (базовых) тренировочных учреждений, реализующих образовательные проекты в области подготовки сотрудников для государственной и муниципальной службы, исполняющих функции предоставления органов власти грамотными кадрами.

5. Развитие концепции государственного заказа на сборы сотрудников для государственной и муниципальной службы и целевая организация государственных и муниципальных служащих согласно осуществлению функций и задач органов власти.

6. Малоэффективность управления высококлассным образованием в этой области.

7. Недостаток эффективных средств и форм взаимодействия государственных органов и учебных учреждений при подготовке сотрудников для государственной и муниципальной службы.

8. Недостаток исследования государственных образовательных стандартов высококлассного образования и подготовки сотрудников для государственной и муниципальной службы.

9. Потребность изменения ключевых и дополнительных образовательных проектов высококлассного образования сотрудников для государственной и муниципальной службы, их адаптации к новейшим социально - финансовым условиям.

Названные проблемы обязаны быть разрешены на уровне особого федерального закона, в которой как основной нормативный документ определил бы единые основы концепции высококлассного обучения и подготовки сотрудников для государственной, а вероятно, и для муниципальной службы.

Для преодоления данных вопросов следует реализовать со стороны государства совокупность последующих событий:

- усовершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих;
- усовершенствование законодательной и нормативно-правовой основы согласно проблемам реформирования государственной службы;

- осуществление исследований и реализация пилотных планов согласно использованию новейших подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных госслужащих;
- формирование материально - технических результативного функционирования федеральной государственной службы;
- развитие концепции управления государственной службой.

Но, прежде всего в учебных проектах и программах институтов, занимающихся подготовкой госслужащих, следует внедрить и принять в качестве новейшей комплексной учебной дисциплины предмет «государственное управление» как основной объект, содержащий и объединяющий в себе компоненты разных управленческих и общественно-финансовых знаний.

Данные знания согласно результатам общегосударственной аттестации обязаны быть приняты на вооружение нашими госслужащими не попросту в качестве абстрактных данных, а в виде направлений на собственную высококлассную служебную деятельность.

Система высококлассного обучения сотрудников для государственной службы, обязана быть представлена:

- определенными образовательными программами, направленными на государственное управление (в частности, неотъемлемыми квалификациями обязаны являться единичные государственные направления: государственно-правовая, государственно-финансовая, государственно-экономическая и т.п.);
- особыми государственными эталонами по единичным квалификациям (государственный образец должен проявляться и в установлении размера часовой нагрузки и в определении нахождения программ, связанного с новейшими тенденциями правительственного управления, и исследовании накопленного опыта в этой области, и принципах методологического предоставления учебных направлений);

- учебными учреждениями, получившими возможность на сборы сотрудников для государственно-общественного сектора (в базе признания за конкретным учебным учреждением особого статуса обязан находиться принцип его близкой связи с органами государственной власти, подчинения задачам государственной службы);
- органами управления в данной области. Научно - общественно-политический журнал «Государственная служба».

Основные тенденции модернизации высшего высококлассного образования в Российской Федерации в настоящее время учитывает:

- исследование и внедрение новейших стандартов образования, основанных на компетентностном подходе, обеспечение многофункциональной грамотности выпускников;
- введение на всех ступеньках единого образования, концепции объективной оценки свойства преподавания и обучения;
- предоставление гибкости организации высшего образования, способности выстраивания личных образовательных траекторий;
- формирование концепции внешней оценки свойства образования в сочетании с системой присвоения высококлассных квалификаций высококлассным сообществом.

Исследуя мировой опыт подготовки сотрудников для государственной службы, можно отметить несколько общих для всех государств характеристик. Положение чиновника, как принцип, закреплен в определенных правовых документах. Обязательным обстоятельством для поступления на государственную службу считается присутствие базового образования и особой профильной подготовки.

Кроме того, для увеличения высококлассных способностей в ходе продвижении по службе роста государственный служащий постоянно обязан проходить разнообразные курсы переподготовки, повышения квалификации, проходить стажировки и т. д.

Невзирая на несомненное сходство ключевых образовательных проектов в различных государствах, существуют значительные отличия позволяющие заявлять о нескольких разных подходах к подготовке госслужащих. Республика Татарстан стремится придти к такой же системе переподготовки государственных служащих, как и в Англии, о которой я рассказывала во 2 главе своей выпускной квалификационной работе.

Республика Татарстан разрабатывает свои программы подготовки профессионального запаса с учетом мониторинга нужд в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования. Содержание обучения и программы высококлассного роста чиновников создаются с учетом специфики функций и должности, занимаемой госслужащим.

В концепции переподготовки сотрудников для государственной службы в Республике Татарстан следует применить такие же условия как и в Английской системе переподготовки государственных служащих:

- наличие конкретных критериев оценки компетентности чиновников создает большой положительный мотив для увеличения степени образования и профессиональных навыков. Введение подобных критериев в концепцию контролирования качества исполняемой деятельности дает возможность наиболее отчетливо определять прямые обязанности чиновников и обуславливает необходимость увеличения степени их мастерства;
- содержание учебных программ различается большой гибкостью, позволяя незамедлительно реагировать на цели и проблемы текущей общественно-политической и общественно-финансовой ситуации.

Таким образом, специфика дополнительного профессионального образования заключается в следующих положениях:

- постоянное профессиональное развитие (непрерывный характер обучения, гибкость и универсальность образовательных программ);
- воспитание лидерских качеств;
- возвращение руководителей высших категорий и групп должностей и специалистов;

- децентрализация и многоуровневая программа, ранжированных в зависимости от целей обучения и степени профессиональной подготовки слушателей;
- индивидуальная направленность образовательных программ;
- разработаны критерии оценки компетентности государственных гражданских служащих (система контроля качества образования);
- формирование системного мышления;
- подготовка менеджеров в сфере государственного управления секторов экономики;
- баланс теории и практики (преобладание интерактивных форм обучения);
- ориентация на обязательность и непрерывность обучения; делается акцент на обязательность систематического направления сотрудников по программам подготовки и повышения квалификации;
- обмен опытом среди специалистов и руководителей на госслужбе;
- проведение многочисленных совместных семинаров, симпозиумов, конференций по актуальным проблемам управления и администрирования;
- обмен научно – методическими материалами и необходимой литературой в целях, при необходимости, внедрения изменений в систему подготовки и повышения квалификации госслужащих;
- стажировка – неотъемлемая часть системы повышения квалификации (изначально заложена идея обмена опытом, как в рамках страны, так и за ее пределами);

Совершенствование системы повышения квалификации госслужащих

На сегодняшний день стало очевидно, что для успешного развития своего дела необходимо постоянно учиться, совершенствовать и обновлять наработанные знания и навыки. Даже если, кажется, будто вы уже все знаете и умеете.

Мир развивается стремительными темпами и чтобы оставаться востребованным и конкурентоспособным в своей нише, нужно действовать на перспективу, динамично привлекая и используя основной ресурс современности - актуальную информацию.

Этим регулярно занимается каждый грамотный руководитель. Того же он требует от своих сотрудников, которые помогают ему в развитии бизнеса.

Одним из наиболее эффективных и проверенных инструментов для этого являются курсы повышения квалификации, которые специалисты обязаны проходить не реже, чем каждые 3 года.

Республика Татарстан так же не отстает от Английской формы системы подготовки государственных служащих, как например, в Казанском Федеральном Университете так же разрабатывается свои программы подготовки государственных служащих с учетом мониторинга нужд в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования. Содержание обучения и программы высококлассного роста чиновников создаются с учетом специфики функций и должности, занимаемой госслужащим.

А так же в Казанском Федеральном Университете можно получить дополнительное профессиональное образование, которое направлено на удовлетворение образовательных и высококлассных потребностей, профессиональное формирование человека, предоставление соотношения его квалификации меняющимся обстоятельствам высококлассной работы и общественной сферы.

КФУ реализовывает вспомогательное профессиональное формирование посредством дополнительных профессиональных программ:

- повышения квалификации - программ, нацеленных на совершенствование и/или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или увеличение профессионального уровня в рамках существующей квалификации, при этом минимально допустимый период изучения не способен являться менее 16 часов;

- профессиональной переподготовки - проектов, нацеленных на приобретение компетенции, необходимой для исполнения новейшего типа профессиональной работы, получение новейшей квалификации, при этом минимально допустимый период изучения не способен являться меньше 250 часов.

К изучению добавочных профессиональных проектов допускаются:

- лица, обладающие высшее образование либо среднее профессиональное;
- лица, получающие высшее образование либо среднее профессиональное .

Порядок организации деятельности в сфере дополнительного образования регламентируется Положением о дополнительном образовании в КФУ.

Содержание дополнительной профессиональной программы обуславливается образовательной программой, исследованной согласно общему примеру, установленному для всех подразделений КФУ, реализующих программы дополнительного создания, и утвержденной структурным подразделением КФУ, исполняющей образовательную деятельность.

При этом обязаны являться предусмотрены высококлассные эталоны, квалификационные требования, отмеченные в искусных справочниках согласно надлежащим должностям, специальностям и профессиям, либо квалификационные условия к высококлассным знаниям и способностям, важным для выполнения официальных обязанностей, которые формируются в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации о госслужбе.

Форма обучения согласно программам вспомогательного образования может являться одновременной, постоянной, постепенной (разрывной), в этом количестве с помощью изучения единичных тренировочных объектов, направлений, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых конфигураций, с использованием дистанционных технологий, в

режиме, установленном образовательной программой и (либо) соглашением об воспитании, а кроме того целиком или частично в форме стажировки. Формы и сроки обучения формируются образовательной программой и (либо) соглашением об образовании.

Основой программ высококлассной переподготовки предназначаются квалификационные условия, высококлассные стандарты и условия определенных федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (либо) высшего образования к итогам изучения образовательных программ.

Итоговая переаттестация заканчивается при освоении добавочных профессиональных образовательных программ, которая обуславливается как структурное подразделение общеобразовательной деятельности.

Без помощи других структурные отделения КФУ имеет право предоставлять личностям, освоившим образовательные программы, согласно которым не предусмотрено осуществление окончательной аттестации, свидетельство, установленного образца в КФУ "Распорядком извлечения, наполнения, учета, сохранения, выдачи и отображения документов определенного стандарта о квалификации и обучении в КФУ".

Документы определенного стандарта (удостоверение об увеличении квалификации и (либо) документ о профессиональной переподготовке) вручается слушателям, успешно освоившим соответствующую вспомогательную профессиональную программу и минувшим итоговую аттестацию. Согласно итогам прохождения стажировки слушателю выделяется акт о квалификации в связи от реализуемой дополнительной профессиональной программы.

При изучении добавочной профессиональной программы одновременно с получением среднего профессионального образования и (либо) высшего образования свидетельство о повышении квалификации и (либо) документ о профессиональной переподготовке вручается в то же

время с получением надлежащего важного документа об образовании и о квалификации.

Все программы дополнительного профессионального образования в КФУ реализуются в рамках Лицензии на право ведения образовательной деятельности

А так же повысить свою квалификацию можно с помощью Ассесмент-центра. Что же такое Ассесмент центр?

Ассесмент-центр - это технология оценки персонала, широко используемая в мире, начиная с 1954 года.

Ассесмент-центр используется для отбора, обучения и развития персонала, продвижения/увольнения сотрудников, получения обратной реакции от сотрудников в плане мотивации. Ассесмент позволяет сотруднику или кандидату продемонстрировать полное многообразие его способностей в ситуациях, моделирующих его повседневную работу.

Важнейшее отличие АЦ от остальных процедур - использование кроме психологических тестов и интервью поведенческих упражнений и деловых игр, в которых участники моделируют реальное поведение: решение профессиональных задач, переговоры с клиентом.

Использование стандартных и нестандартных методов оценки позволяет проявить имеющиеся профессионально важные качества, выявить сотрудников с лидерским потенциалом, проявиться людям, незаметным в повседневной работе.

Из чего состоит процедура ассесмент-центра:

- Наблюдение за участником на рабочем месте;
- Интервью;
- Психологическое и профессиональное тестирование - объективные тесты (тесты на IQ, память, внимание), нормативные тесты (опросники) каждого участника;
- Групповые упражнения, ролевые игры в виде тренинга;
- Анализ результатов;

- Составление итогового отчета по результатам оценки, выдача рекомендаций.

Использование технологии Ассесмент-центра позволит Вам решить следующие задачи:

- Формулирование должностных обязанностей и требований к кандидату;
- Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии;
- Получение наиболее полной и достоверной информации о профессиональных и личностных качествах кандидатов или оцениваемых сотрудников;
- Оценка соответствия этих качеств конкретной должности в организации;
- Оценка интеллектуального потенциала сотрудников или кандидатов;
- Оценка совместимости сотрудников;
- Оценка готовности сотрудника к выдвижению на новую должность.

Тестирование персонала в организации не должно быть формальным - оно должно преследовать конкретную цель, учитывать специфику компании и корпоративные ценности. Необходимо, чтобы сотрудники были заинтересованы в профессиональном и личностном развитии, имели желание расширять компетенции и понимали всю значимость результатов Ассесмент-центра. Результаты не трактуют как высокие или низкие и не выносят на публичное обсуждение - это лишь индикатор потенциальных возможностей. В оценке недопустимы неточность, невнимательность, субъективность, переход на личности. Все это порождает стрессы для сотрудников, демотивирует их, провоцирует конфликты.

Реальный экономический и мотивационный эффект от ассесмент-центра возможен только при четком соблюдении принципов и организационных правил проведения. В результате проведенного Ассесмент-центра Компания получает точную и достоверную информацию о текущем уровне развития оцениваемых компетенций участников и их потенциале для дальнейшего развития.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Переподготовка и повышение квалификации сотрудников, которые находятся на муниципальной и государственной службе, должны руководствоваться на установленные принципы и воплощаться при помощи структуры организационных мер, которые регулируют процесс обучения.

Тип и характер переподготовки и подготовки госслужащих устанавливаются тем, для какой структуры государственного руководства они созданы. Методы профессиональной подготовки муниципальных и государственных работников можно разделить на общегражданские и профессиональные, на внутрикорпоративные и определяющие отношения корпорации бюрократии с гражданами и иными социальными институтами; помимо этого, выявляется комплекс принципов обобщение волевых качеств и профессиональных приоритетов.

Для эффективного управления изменениями в разных сферах социальной жизни, нужно иметь профессионально подготовленных для данных целей сотрудников, в современном мире и обществе России начали происходить мгновенные кардинальные духовные, политические, экономические изменения. Под их влиянием изменилась структура обучения сотрудников муниципальной и государственной службы.

Прежде всего, перемены в данной структуре могут привести к изменению их знаний, навыков и умений.

Исходя, из этого следует, что проф. подготовка муниципальных и государственных работников в настоящий момент, без всяких сомнений, не может быть продуктивной без соответствующего научно-методического обеспечения, без обобщения усилий в данном направлении научных сотрудников, преподавателей, самих муниципальных и государственных работников.

Развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих неразрывно связано с созданием качественно новой структуры государственной службы, она является составной долей ее обеспечения кадрами. Сегодня не существует ни одного вопроса функционирования и организации государственной службы, которая не обладала бы ярко выраженным образовательным характером, не имел отношения к профессионализму госслужащих. Становление государственной службы и системы профессиональной подготовки кадров госслужащих гармонично связаны между собой.

В своей выпускной квалификационной работе я выделила следующие основные принципы организации и функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих:

- 1) принцип единства;
- 2) принцип дифференцированное;
- 3) принцип обязательности и непрерывности обучения;
- 4) принцип опережающего характера обучения;
- 5) принцип установления взаимных прав, обязанностей и ответственности;
- 6) принцип установления правовых последствий;
- 7) принцип обеспечения высокого качества и эффективности обучения;
- 8) принцип государственного управления и координации деятельности всех элементов системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих;
- 9) принцип учета отечественного и зарубежного опыта подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации позволяет освоить новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения.

В связи с требованием профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, нацеленных на постоянное повышение профессиональных знаний и должностной рост, происходит ориентация образования на данные потребности, интересы и конечные результаты, поиск и внедрение новых методов обучения. К числу наиболее актуальных относится проблема финансирования дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Источниками финансирования их обучения являются бюджетные и внебюджетные средства. Прохождение гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки подтверждается соответствующим документом государственного образца и является преимущественным основанием для включения государственного служащего в кадровый резерв на конкурсной основе или продолжения замещения им должности гражданской службы.

Порядок переподготовки и повышения квалификации военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы определен соответствующими нормативными правовыми актами.

Повышение квалификации служащего правоохранительной службы осуществляется не реже одного раза в три года.

Республика Татарстан стремится придти к такой же системе переподготовки государственных служащих, как и в Англии, о которой я рассказывала во 2 главе своей выпускной квалификационной работе.

Республика Татарстан разрабатывает свои программы подготовки профессионального запаса с учетом мониторинга нужд в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования. Содержание обучения и программы высококлассного роста чиновников создаются с учетом специфики функций и должности, занимаемой госслужащим.

В концепции переподготовки сотрудников для государственной службы в Республике Татарстан следует применить такие же условия как и в Английской системе переподготовки государственных служащих:

- наличие конкретных критериев оценки компетентности чиновников создает большой положительный мотив для увеличения степени образования и профессиональных навыков. Введение подобных критериев в концепцию контролирования качества исполняемой деятельности дает возможность наиболее отчетливо определять прямые обязанности чиновников и обуславливает необходимость увеличения степени их мастерства;
- содержание учебных программ различается большой гибкостью, позволяя незамедлительно реагировать на цели и проблемы текущей общественно-политической и общественно-финансовой ситуации.

Республика Татарстан так же не отстает от Английской формы системы подготовки государственных служащих, как например, в Казанском Федеральном Университете так же разрабатывается свои программы подготовки государственных служащих с учетом мониторинга нужд в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования. Содержание обучения и программы высококласного роста чиновников создаются с учетом специфики функций и должности, занимаемой госслужащим.

А так же профессиональное образование в Казани можно получить в Казанском Федеральном Университете, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. КФУ осуществляет дополнительное профессиональное образование посредством реализации дополнительных профессиональных программ.

А так же повысить свою квалификацию можно с помощью Ассесмент-центра. Ассесмент-центр используется для отбора, обучения и развития персонала, продвижения (увольнения) сотрудников, получения обратной реакции от сотрудников в плане мотивации.

Ассесмент позволяет сотруднику или кандидату продемонстрировать полное многообразие его способностей в ситуациях, моделирующих его повседневную работу.

Использование технологии Ассесмент-центра позволит Вам решить следующие задачи:

- Формулирование должностных обязанностей и требований к кандидату;
- Оценка соответствия кандидата требованиям вакансии;
- Получение наиболее полной и достоверной информации о профессиональных и личностных качествах кандидатов или оцениваемых сотрудников;
- Оценка соответствия этих качеств конкретной должности в организации;
- Оценка интеллектуального потенциала сотрудников или кандидатов;
- Оценка совместимости сотрудников;
- Оценка готовности сотрудника к выдвижению на новую должность.

В результате проведенного Ассесмент-центра Компания получает точную и достоверную информацию о текущем уровне развития оцениваемых компетенций участников и их потенциале для дальнейшего развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации.– М.: Приор, 2014.– 32с.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 01.01.01 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. О государственном заказе на переподготовку и повышении квалификации государственных и муниципальных служащих: Указ Президента Российской Федерации -М.: 2015. – 128с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – 4 – е изд. – М.: Ось – 89, 2016.– 224с.
5. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. М.: Омега-Л, 2015. 584 с.
6. Борисов, Е.И. Прежде чем учить руководителей /Е.И. Борисов // Служба кадров. - 2014. - №1 - С. 51 - 54.
7. Букина Н.И. Неформальный подход к обучению / Н.И. Букина // Служба кадров. – 2015. – №3 – С.58–62.
8. Бердюгин С.Т. Новый обучающий проект / С.Т. Бердюгин., Э.Н. Макаров // Служба кадров. – 2015.– №3 С.63 – 65.
9. Бабинцев В.П. Система развития кадров государственной и муниципальной службы/ // Образовательная политика.– 2016. – №4 С.13 – 15.
- 10.Бакушев В. В., Демидов Ф. Д. Профессиональное образование в начале Нового века и подготовка госслужащих. - М.: Изд-во РАГС, 2014. - С. 72
11. Гренчикова А.В. Подготовка молодых специалистов / А. В. Гренчикова, Д.А. Петрушова // Управление персоналом.–2014. – №12 (98) – С.63 – 65.
12. Гришковец А.А. Регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: учебный курс/. – М.: Дело и Сервис,2015. – 464с.
13. Гапоненко А.Л. Теория управления / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина.: М,РАГС, 2014. 256 с.
14. Глазунова Н.И. Система государственного управления / Н.И. Глазунова.: М, Юнити-Дана, 2015. 551 с.

15. Гусева А.С. Служебная карьера / А.С. Гусева, В.А. Иглин, Б.В. Лытов. М.: Экономика, 2015. 302 с.
16. Жуков А.И. общей и профессиональной педагогики: учебное пособие / под ред., . – М.: Гардарики, 2015.– 560с.
17. Игнатов А.М. кадровая политика и технологии ее реализации: учебное пособие к спецкурсу / , . – Ростов - на-Дону.: Скагс. 2015. – 328с.
18. Иванов А.Н. управление: Справочное пособие / , . – 2-е изд., доп. – М.:Инфра – М, 2016. – 718с.
19. Игнатов П.В. и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации: учебное пособие/ . – М.: «Март»; Ростов - на - Дону: Март.2014. – 448с.
20. Игнатов В.Г. История государственного управления России / В.Г. Игнатов. Ростов н/Д: Феникс, 2014. 608 с.
21. Кибанов А.Я. Управление персоналом / А.Я. Кибанов. М.: Инфа-М, 2016. 304 с.
22. Курбатова Н.А. резерва на руководящие должности / // Управление персоналом. – 2014. – №12 (98) – С.63 – 65.
23. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации / Н.Ю. Назаренко. М: Из-во Экзамен, 2016. 187 с.
24. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба / А.Ф. Ноздрачев. М: Статус, 2016. 269 с.
25. Немчиков Г.И. служба: справочное пособие / , . – М.: Дело и Сервис, 2014. – 384с.
26. Оболонский Ф.А. служба: учебное пособие / , . – 2-е изд.– М.: дело, 2016. – 440с.
27. Овсянко Д.М. служба Российской Федерации: учебное пособие для студентов / под редакцией . – М.: Юриств, 2015. – 208с.
28. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ / Д.М. Овсянко. М.: Юристь, 2014. 301 с.

29. Огнев А. Как организовать обучение руководителей?/ А. Огнев // Управление персоналом. – 2015. – №6 (94) – С.26 – 27.
30. Петров П.А. и где учиться повышать квалификацию / , //Служба кадров. – 2015. – №8 – С.87 – 93.
31. Плечева Н.И. Идем на «Кадровый прорыв»/ Н. Плечева // Служба кадров. – 2015. – №8 – С. 69–74.
32. Радченко Р.В. государственного и муниципального управления: системный подход /. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону: Ростиздат, 2014. – 720с.
33. Уколов В.Ф Теория управления / В.Ф. Уколов, А.М. Масс, И.К. Быстряков. М, «Экономика». 2014. 576 с.
34. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, Закон и право, 2014. - С. 492
35. Шубенкова А.К. обучение персонала / // Управление персоналом.2015 – №– С. 44 – 46.
- 36.Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. - М.: Изд-во РАГС, 2016. - С. 13
37. Lava. E.V. In. With Asia.. PROBLEMS of PROFESSIONAL TRAINING FOR PUBLIC SERVICE // Modern technologies of NM. – 2017. – No. 2. – S. 121-125.
38. Magomedov K. O. Sociology of the state service: study guide. – М.: Publishing house rags, 2010. – P. 276.
39. Cherkesova E.Y., Belikova S.S., Popova E.M., Sukhova A.A., Demidova N.E. Mechanism of Development of Human Capital Within Human Resources Management of Modern Organization// Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – № 5 S2. – С. 399-404.