

## ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Пилипенко Л.М.<sup>1</sup>, Суппес Л.А.<sup>2</sup>, Устинова О.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: tiner007@mail.ru;

<sup>2</sup> Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: sema\_79@bk.ru

---

**Формирование профессионализма кадров государственной службы – это сложная интегральная задача. Одним из важнейших инструментов ее продуктивного решения выступает дополнительное профессиональное образование. Основываясь на результатах многочисленных научных исследований, авторы делают вывод о несовершенстве системы дополнительного профессионального образования государственных служащих, проявляющемся в ее несоответствии принципу опережающего обучения, низкой мотивации слушателей к получению знаний, применении лишь традиционных методов обучения и т.д. В сложившейся ситуации требуется инновационная трансформация системы дополнительного образования государственных служащих. В статье рассматриваются современные подходы к «инновационному образованию» государственных служащих, а именно – ориентация на современную концептуальную модель государственного служащего; применение компетентностного подхода к формированию профессионализма государственных служащих; переход к инновационным образовательным технологиям.**

---

Ключевые слова: дополнительное образование, государственные служащие, инновационная система дополнительного профессионального образования.

## ORGANIZATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF GOVERNMENTAL EMPLOYEES

Pilipenko L.M.<sup>1</sup>, Suppes L.A.<sup>2</sup>, Ustinova O.V.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: tiner007@mail.ru;

<sup>2</sup>Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: sema\_79@bk.ru

---

**The formation of professional skills of employees in the public service is a complex integral task. One of the most important instruments of its productive solutions is additional professional education. Based on the results of numerous scientific studies, the authors conclude about the imperfection of the system of additional professional education of civil servants, which is manifested in its incompatibility with the principle of advanced education, low motivation of students to acquire knowledge, the use of only traditional teaching methods, etc. In the current situation requires innovative transformation of the system of additional education of civil servants. The article considers modern approaches to the "innovative education" public servants, namely, focus on modern conceptual model of a public servant; the use of competence-based approach to the formation of professionalism of civil servants; the transition to innovative educational technologies.**

---

Keywords: continuing education, governmental employees, innovative system of additional professional education.

Среди актуальных проблем развития современной России особое место занимает реформирование системы управления государством на всех иерархических уровнях. Результативность реформы в значительной мере определяется кадровой составляющей, поскольку намеченные преобразования выдвигают принципиально новые задачи перед аппаратом управления. От квалификации государственных служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений, а, в конечном счете, и результаты социально-экономического развития регионов, страны в целом. [14, 16]. В этой

связи особую актуальность приобретает эффективность системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

О том, что современные государственная и муниципальная службы нуждаются в росте уровня профессионализма ее кадрового состава, говорят многочисленные исследования. Так, результаты опроса государственных гражданских служащих Марий-Эл, Мордовии и Чувашии, а также Нижегородской и Кировской областей, проведенного в апреле – мае 2010 г. под руководством В.А. Мальцева, показывают потребность в дополнительном профессиональном образовании 60 % госслужащих. Кроме того, респонденты с высокой самооценкой собственного профессионального уровня испытывают не меньшую потребность в дополнительном образовании, чем служащие, менее уверенные в своем профессионализме [8].

Согласно исследованиям И. Газиевой, каждый четвертый госслужащий (28 %) – профессионально не реализовавшийся, 39 % имеют средний уровень профессиональной самореализации и лишь 24 % являются профессионалами своего дела, заинтересованными в качестве своей деятельности; имеющими представление об оценке этой деятельности руководством; находящимися в процессе саморазвития и построения карьеры [3].

Многолетняя преподавательская практика автора позволяет заключить, что государственные служащие, получающие дополнительное образование, как правило, не заинтересованы в формировании прочных профессиональных знаний и навыков. Они мотивированы, в первую очередь, на получение документа об образовании, наличие которого удовлетворяет требованию закона об обязательном повышении квалификации государственных служащих.

Основная причина, по которой ДПО не способствует профессиональному развитию чиновников, видится в отсутствии прямой корреляции между профессиональным развитием государственного служащего и повышением оплаты труда, карьерным ростом.

Так, по результатам исследований В.А. Мальцева, верхние позиции рейтинга причин низкой мотивации государственных служащих к дополнительному образованию занимают: отсутствие вакантных должностей в системе государственной службы (68,8 %), неэффективность системы управления карьерой в органах власти (39,6 %) [9].

Другой немаловажной причиной низкой эффективности ДПО является его несоответствие принципу «опережающего обучения», подразумевающего предоставление слушателям знаний, которые будут актуальны для «завтрашнего дня».

Как справедливо отмечает М. Маленькая, современная система дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих опирается на большой опыт, однако она нацелена не на перспективу, а на решение сегодняшних проблем

[8]. Нельзя не согласиться и с А.В. Суриным, утверждающим, что реальная управленческая практика генерирует противоречия и проблемы настоящего, и при этом существующая система образования закрепляет все это в качестве эталона, опираясь на сакраментальный тезис о связи науки и практики. Возникает парадоксальная ситуация – ориентация на сложившуюся практику становится фундаментально непрактичной, поскольку в этом случае на вызовы будущего современный управленец отвечает методами прошлого [12].

В сложившейся ситуации требуется инновационная трансформация системы дополнительного образования государственных служащих.

Обобщая представленные в научной литературе мнения ученых о том, какой должна быть инновационная система ДПО государственных служащих, выделим основные составляющие «инновационности».

### **1. Ориентация ДПО на современную концептуальную модель государственного служащего**

В определении содержания модели государственного служащего существует широкий спектр выводов и рекомендаций школ и научных направлений, что обуславливает необходимость интеграции идей, с тем, чтобы сделать модель приемлемой для различных регионов [4].

А.Г. Панькова предлагает выделить в модели государственного служащего следующие блоки: качества личности; способности; знания, умения, навыки; опыт; воспитание; мотивацию деятельности [10].

Модель государственного служащего, предложенная С.Г. Зыряновым, представлена деловыми, психологическими и личностными качествами государственного служащего [6]. В ходе исследований ученый определил основные личностные характеристики государственного служащего, которыми явились честность (62,5 %), коммуникабельность (60,4 %), уравновешенность (51,9 %), приветливость (27,6 %), терпимость (22,3 %) и др. Из числа деловых характеристик верхние позиции рейтинга заняли такие, как профессионализм и компетентность (87,9 %), организационный талант (48,7 %), умение общаться с людьми (45,6 %).

Логическим дополнением к работе С.Г. Зырянова, посвященной разработке концептуальной модели государственного служащего, может служить исследование И.А. Коха [7]. Ученый выявил иерархию ценностных ориентиров государственных служащих, лидирующие позиции в которой заняли здоровье (54,6 %), счастливая семейная жизнь (52 %), материальная обеспеченность (42,8 %), знания, компетентность (39,8 %), интересная работа (38,1 %).

Дискуссионность в отношении содержательной структуры концептуальной модели государственного служащего позволяет сделать вывод об отсутствии единой модели специалиста в области государственного управления, так как она обусловлена спецификой и уникальностью каждого отдельно взятого региона.

## **2. Ориентация ДПО на компетентностный подход к формированию профессионализма государственных служащих**

В работах отечественных и зарубежных авторов к настоящему времени отчетливо определены сущностные характеристики компетентностного подхода [2, 5, 13]. Н.Г. Хайруллина, О.В. Устинова полагают, что компетентностный подход к ДПО должен быть основан на описании компетенций органа управления [15].

По мнению Л. Смышляковой, Т. Пшеничниковой, в российском образовании компетентностный подход переходит из стадии самоопределения в стадию самореализации, когда заявленные им ценности и методологические установки должны подтвердить себя в разных прикладных разработках. Актуальным в этом случае становится выявление теоретических и технологических основ реализации компетентностного подхода в системе ДПО государственных служащих, а также принципов его реализации [11].

Л. Смышлякова, Т. Пшеничникова, основываясь на современных тенденциях развития ДПО и специфике обучения взрослых людей (андрагогических закономерностях), предлагают следующие принципы инновационного компетентностно-ориентированного ДПО государственных служащих: компетентностно-ориентированное целеполагание при разработке программ ДПО; индивидуализация компетентностных доминант в системе целей программ ДПО с учетом особенностей образовательных потребностей каждого конкретного слушателя; полисубъектность при определении компетентностно-ориентированных целей программ ДПО; моделирование результатов образования при разработке программ ДПО; оценка компетенций при диагностике результативности программ ДПО; персонализация содержания программ ДПО в контексте определения индивидуальных компетентностных дефицитов каждого взрослого обучающегося посредством использования модульного подхода к конструированию их содержания; мониторинг становления компетентности взрослых обучающихся; андрагогичность; акме-ориентированность [11].

Апробация компетентностного подхода к формированию профессионализма государственных служащих позволила Л. Смышляковой, Т. Пшеничниковой не только обозначить этапы его реализации, но и четко структурировать компетенции: 1) компетенции социального взаимодействия; 2) социально-деятельностные компетенции; 3) компетенции самоорганизации и самоуправления; 4) ценностно-смысловые и политико-правовые компетенции; 5) компетенции самостоятельной познавательной деятельности [11].

Приведенные в научной литературе результаты исследований свидетельствуют о некоторой разноплановости подходов к оценке компетенций государственных служащих, что образует достаточно широкое пространство для принятия решения о выборе оптимальной модели компетентностного профиля должности государственного служащего.

### **3. Переход к инновационным образовательным технологиям**

Понятие «инновационности образовательных технологий» в большей степени относится к их внедрению в учебную практику, что до сих пор является скорее исключением, нежели правилом. В то же время среди основных принципов реализации федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения обозначен инновационный характер образования и образовательных технологий.

Говоря об информатизации обучения, нельзя не затронуть получившее повсеместное внедрение дистанционное обучение, представляющее собой новую технологию образования, предполагающую реализацию всех традиционных форм обучения (очную, очно-заочную и заочную) и в определенной мере стирающую границы между ними [1]. При всей прогрессивности дистанционных технологий образования здесь кроется немало проблем, непосредственно влияющих на уровень и качество ДПО государственных и муниципальных служащих. Это такие, как низкая мотивация слушателей к самообразованию, отсутствие отлаженной системы контроля знаний обучающихся, коррупционные проявления и др. В этих условиях внедрение дистанционных технологий в обучение государственных и муниципальных служащих требует дальнейшего совершенствования организации образовательного процесса [1].

Обобщая вышеизложенное, важно отметить, что построение инновационной системы дополнительного профессионального образования государственных служащих должно основываться на принципах: непрерывности, основанном на своевременном совершенствовании содержания образовательных программ; применения инновационных образовательных технологий; индивидуализации, основанной на развитии компетенций конкретного слушателя; опережающего обучения, формирующего способности управленческой деятельности в постоянно меняющихся условиях и др. [9].

В конечном итоге, инновации в системе ДПО государственных служащих должны способствовать развитию у них мотивации к самообразованию как эффективному инструменту раскрытия и использования их личностного потенциала и способностей.

### **Список литературы**

1. Бажин И. Система образовательных программ повышения квалификации

муниципальных служащих / И. Бажин // Вестник МГУ. Серия 21. Управление (государство и общество). 2009. №1. С. 43-52.

2. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: методическое пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. С. 11-25.

3. Газиева И. Дополнительное образование как направление повышения профессиональной эффективности государственных гражданских служащих // Власть. 2010. № 9. С. 101-104.

4. Ермоленко В. Концептуальная модель специалиста в области государственного управления: технология формирования. / В. Ермоленко // Муниципальная служба 2010. № 3. С. 25-26.

5. Зимняя ИЛ. Компетентностный подход. Каково его место всистеме современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) / И.Л. Зимняя // Высшее образование сегодня. 2006. № 4. С. 20-27.

6. Зырянов С.Г. Деловые качества и имидж государственного служащего // Государственная и муниципальная служба: проблемы становления и развития. Тезисы докладов Уральской региональной научно-практической конференции. Пермь: Изд-во УрАГС, 2002. С. 70-72.

7. Кох И.А. Кадровый потенциал и социально-этические проблемы государственного и муниципального управления. / И. А. Кох // Тезисы докладов Уральской региональной научно-практической конференции. Пермь: УрАГС, 2008. С. 82-87.

8. Маленькая М.А. Инновации в дополнительном профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих./ М.А. Маленькая // Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России: отчет о НИР / рук. В.А. Мальцев; испол. М.А. Маленькая и др. Н. Новгород, 2010.

9. Маленькая М. Инновационная система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих // Власть. 2011. Сентябрь. С. 40-44.

10. Панькова А.Г. Проблема построения модели государственного, муниципального служащего / А.Г. Панькова // Сборник материалов научно-практической конференции «Региональное управление и кадровая политика: проблемы становления государственной и муниципальной службы в Тюменской области». Тюмень, 2009. С. 76-79.

11. Смышлякова Л., Пшеничникова Т. Компетентностный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих // Государственная служба. 2009. № 2. С. 38-41.

12. Сурин А.В. Подготовка управленцев нового поколения: кого, чему и как учить? / А.В. Сурин // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1. С. 183-189.
13. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20-26.
14. Устинова О.В., Курашенко И.А. Коммуникативные технологии в повышении эффективности взаимодействия муниципальных органов власти и населения. / О.В. Устинова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 сентября 2012 г. Тамбов, 2012. С. 141-143.
15. Хайруллина Н.Г., Устинова О.В. Профессиональное развитие муниципальных служащих / Н.Г. Хайруллина, О.В. Устинова. Тюмень, 2005. 127 с.
16. Ustinova O.V., Khairullina N.G. The role of communicative technologies in the process of local governments and the population interaction / O.V. Ustinova, N.G. Khairullina // Life Science Journal. 2014. p. 11(12s).

**Рецензенты:**

Линник Т.Г., д.э.н., профессор, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень;

Силин А.Н., д.с.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень.