E.G. Timofeeva

Additional professional training of civil servants as a factor in the success of professional activity: sociological aspect

The article examines the impact of various types of additional professional education of civil servants on the success of their professional activities. Based on these statistics and results of sociological research, the author examines the dynamics of objective and subjective indicators.

Keywords: successful career, government service, self-education, additional vocational education, professional retraining, professional development, professional internship

Тимофеева Елена Григорьевна – старший преподаватель кафедры государственного и муниципального строительства ИППК ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск).
E-mail: timeleg@rambler.ru

Дополнительное профессиональное обучение госслужащих как фактор успешности их профессиональной деятельности

В статье анализируется влияние различных видов дополнительного профессионального образования государственных служащих на успешность их профессиональной деятельности. На основе данных статистики и результатов социологических исследований показана динамика объективных и субъективных показателей.

Ключевые слова: успешность управленческой деятельности, государственная служба, самообразование, дополнительное профессиональное образование, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка.

Профессиональная деятельность является одним из основных видов социальной деятельности личности и может рассматриваться как успешная или неуспешная. В научной литературе даются различные определения профессиональной успешности. Н.В. Самоукина под успехом в профессиональной деятельности понимает достижение конкретной цели, преодоление или преобразование условий, препятствующих достижению этой цели [2, с. 221]. По мнению С.А. Дружилова, профессиональная успешность является интегральной характеристикой человека, проявляющейся в деятельности и в общении, а потому должна изучаться во взаимодействии индивидуальных, личностных и субъективных качеств [3].

При анализе профессиональной деятельности госслужащих необходимо помнить, что она носит общественный характер, а результат их труда имеет два основания. Первое основание – продукт деятельность госслужащего субъективен и зависит от его профессионализма. Второе – продукт деятельности госслужащего объективен и имеет общественно значимый характер. Отсюда следует, что профессиональная деятельность госслужащих признается качественной, т. е. успешной только тогда, когда осознание и оценка результата деятельности адекватны осознанию и положительной оценке результата его деятельности членами социума [1]. От того, насколько успешно (качественно) будет выполнять свою профессиональную деятельность госслужащий, зависит эффективность исполнения им полномочий.

К субъективным показателям успешности государственного служащего следует отнести имеющиеся у него задатки и способности, индивидуально-психологические свойства, мотивацию и самооценку, уровень притязаний. К объективным – требования, нормы и ограничения, предъявляемые административным регламентом к замещаемой им государственной должности. Успех в профессиональной деятельности может быть обусловлен максимальной сбалансированностью объективных и субъективных слагаемых при исполнении чиновником возложенных на него полномочий.

В первую очередь, успешность деятельности государственного служащего обусловлена ее соответствием квалификационным требованиям, основу которых составляют требования к уровню профессионального образования, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей [4, ст. 12]. Известно, что чиновники существенно дифференцированы по уровню своего базового образования. Их условно можно разделить на две группы по принципу профильной специализации: первая – госслужащие, не имеющие профильной специализации; вторая – госслужащие, чья профильная специализация соответствует квалификационным требованиям по замещаемой государственной должности.

При всех остальных равных условиях служащие первой группы (особенно на первом году службы) имеют меньше возможностей для достижения успеха в профессиональной деятельности, чем специалисты второй группы. Изменить такую ситуацию может только получение госслужащим дополнительного профессионального образования, которое позволит приобрести необходимые управленческие навыки. Необходимо учитывать, что знания, полученные человеком по окончании высшего (среднего) профессионального учебного заведения, устаревают довольно быстро (до 30% в год). Как следствие, специалист, имеющий профильную специализацию, проработав в должности от 3 до 5 лет после окончания учебного заведения, оказывается на уровне служащего, у которого такая специализация отсутствовала изначально. Дополнительное

профессиональное образование и в этом случае становится важным критерием эффективности профессиональной деятельности.

Исходя из потребностей госслужащих в профессиональных знаниях, умениях и навыках, а также учитывая их профессиональный стаж, выделим следующие виды обучения:

- первичное обучение – для чиновников первого года службы, не имеющих профильной специализации;
- поддерживающее обучение – для государственных служащих всех уровней, имеющих стаж более трех лет.

Под составляющими первичного и поддерживающего обучения будем понимать самообразование, научно-педагогическую деятельность и дополнительное профессиональное образование. Рассмотрим более подробно значимость указанных компонентов при формировании профессиональных знаний, умений и навыков.

Самообразование – приобретение знаний путем самостоятельных занятий вне учебных заведений и без помощи обучающего лица. Основной формой самообразования является изучение научной, научно-популярной, учебной, художественной и другой литературы, прессы. Предполагается, что человек, занимающийся самообразованием, использует для этого различные вспомогательные средства: прослушивает лекции, доклады и т. д. [5].

Сегодня большинство из перечисленных средств вполне может быть реализовано при использовании Интернет-технологий, поэтому данный вид обучения считается наименее затратным для обучаемого, помимо всего прочего, в случае самообразования человек сам планирует учебный процесс, акцентируя свое внимание на необходимых именно ему проблемах. Однако, как показывают результаты опросов, не все готовы перейти на такой вид обучения. Всего лишь 10% респондентов выбрали самообразование как наиболее эффективный вид обучения [6]. Среди обстоятельств, препятствующих самообразованию, опрошенные госслужащие выделяют нехватку времени и загруженность работой. Автор полагает, что причиной такого отношения является не столько реальная нехватка времени у обучающегося, сколько неумение организовать свое личное время, отсутствие психологической готовности человека к самообразованию и неумение выделять приоритеты в достижении успешности.

Следующий компонент первичного и поддерживающего обучения – это научно-педагогическая работа. По данным Росстата, из числа лиц с высшим образованием, замещавших должности государственной гражданской службы, имели ученую степень всего лишь 1,6% [7]. В соответствии с законодательством, они имеют право заниматься как научно-исследовательской, так и преподавательской деятельностью. Но от общего числа госслужащих они составляют совсем небольшой процент, часть из них (даже при всем желании) не имеет возможности заниматься указанными видами деятельности. Следовательно, говорить о научной и

преподавательской работах как о реальном компоненте первичного и поддерживающего обучения, дающем возможность повысить качество служебной деятельности, нельзя.

Дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) является третьим компонентом первичного и поддерживающего обучения. К видам дополнительного профессионального образования относятся: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка [8].

В Российской Федерации постсоветского периода сложилась определенная система дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Динамику численности государственных гражданских служащих, прошедших обучение в системе ДПО, отражают следующие данные статистики (табл. 1).

Таблица 1

Динамика обучения работников государственной гражданской службы по видам дополнительного профессионального образования и ветвям власти в 2006 – 2009 гг.

	получили дополнительное профессиональное образование, человек		**В % от численности обученных**							
			прошли профессиональную переподготовку		**повысили квалификацию**		**прошли стажировку**			
							всего		**из них за границей**	
	2006	**2009**	**2006**	**2009**	**2006**	**2009**	**2006**	**2009**	**2006**	**2009**
Все работники, замещавшие государственные должности и должности гражданской службы субъектов Российской Федерации	29360	167903	9,6	2,4	89,5	96,9	0,9	0,7	0,4	-
впервые поступившие на гражданскую службу	2162	12974	6,9	2,8	90,3	96,7	2,8	0,5	0,1	-

Источник: *составлено автором на основании данных Росстата за 2006 – 2009 гг.*

Общая численность государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, прошедших обучение по различным видам дополнительного профессионального образования за этот период, существенно возросла. Однако это увеличение произошло, главным образом,

за счет курсов повышения квалификации, т. е. краткосрочных форм обучения. Профессиональная подготовка, предполагающая получение знаний, позволяющих чиновникам решать новые задачи служебной деятельности, существенно уменьшилась в общем объеме их дополнительного профессионального обучения. Сократилось и число государственных служащих, прошедших стажировки. Этот процесс идет, несмотря на ужесточение нормативных требований к их профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке [8].

Представленные выводы находят свое подтверждение в опросах государственных гражданских служащих: более 50% опрошенных отдают предпочтение именно курсам повышения квалификации (табл. 2).

Таблица 2

Оценки эффективности видов дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими (в % от числа опрошенных). Сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов. Данные приведены в порядке убывания количества ответивших

Какие виды дополнительного профессионального образования государственных (муниципальных) служащих, по Вашему мнению, наиболее эффективны?	**%**
Традиционные формы профессионального обучения – курсы повышения квалификации (с отрывом от работы на 10 – 15 дней)	**61,9**
Краткосрочные семинары по одной из актуальных проблем для эффективного исполнения государственной (муниципальной) должности	**32,3**
Профессиональная переподготовка (обучение свыше 500 часов)	**18,5**
Самообразование	**10,0**
Консультирование с использованием Интернет-технологий, дистанционного обучения	**9,8**
Обучение на рабочем месте с частичным отрывом от службы	**9,1**
Профессиональная переподготовка (свыше 1000 час)	**8,7**

Источник: опрос государственных гражданских служащих Хабаровского края и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, проведенный институтом переподготовки и повышения квалификации ДВАГС при участии автора в январе – марте 2010 г. (N = 548).

Среди положительных факторов, позволивших курсам повышения квалификации выделиться среди других видов ДПО, является их непродолжительность (и, как следствие, сравнительно небольшая стоимость). Повышение квалификации учитывается при конкурсном отборе на замещение государственных должностей, кроме этого, именно курсы повышения квалификации позволяют быстро реагировать на актуальные

изменения в конкретных вопросах профессиональной деятельности, т. к. периодичность курсов установлена не реже одного раза в три года. Помимо перечисленного, курсы повышения квалификации способствуют комплексному углублению знаний, умений и навыков, необходимых для служебной деятельности, именно этот фактор считают наиболее важным почти 80% опрошенных.

Вторым по значимости стало мнение, что курсы способствуют повышению деловой квалификации – это отметили более 55% респондентов. «Расширение кругозора», «Расширение круга делового общения» – набрали, в среднем, по 25% голосов. Тем самым данные опроса подтвердили, что курсы повышения квалификации востребованы госслужащими, способствуют качественному выполнению профессиональных обязанностей, что, в свою очередь, содействует профессиональной успешности.

Второе место среди видов ДПО, которое занимает профессиональная переподготовка, обусловлено многими причинами, среди них: продолжительность обучения, довольно большая стоимость (1 человеко-час категории «Руководители» стоит 128,2 руб.) [9], периодичность прохождения профессиональной переподготовки государственными служащими – не реже одного раза в пять лет. Перечисленные факторы не способствуют популярности профессиональной переподготовки среди госслужащих.

Вместе с тем, существует ряд положительных моментов: так, прохождение профессиональной переподготовки учитывается при конкурсном отборе на замещение государственных должностей кадровыми службами; кроме этого, именно профессиональная переподготовка дает возможность получения как дополнительной квалификации, так и дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Статистически незначимое количество, нестабильная динамика численности лиц, прошедших стажировку, позволяют автору сделать вывод, что данный вид образования не получил должного развития в сложившейся системе ДПО госслужащих. Так, в 2006 году количество госслужащих, прошедших стажировку, составило 0,6% от общего числа обученных, в 2008 г. показатель снизился до 0,5% и возрос к 2009 г. до 0,7%.

Российское законодательство предусматривает прохождение стажировки гражданского служащего как непосредственно в государственных органах, так и в иных организациях [4, ст. 62 п. 7]. Стоимость стажировки, как и любого другого вида дополнительного профессионального образования, получаемого за пределами территории Российской Федерации, велика. Так, экономический норматив стоимости 1 человеко-дня для категории «Руководители» составляет 17433,8 руб., для категории «Обеспечивающие специалисты» – 13308,8 руб. [9]. В итоге, средств на такой вид профессионального образования у большого числа государственных гражданских служащих не хватает. Прохождение

стажировки в РФ экономически более выгодно (стоимость 1 человеко-часа составляет 42,1 руб.), но, как упоминалось ранее, должного распространения этот вид профессионального образования не получил.

Стажировка обладает большим потенциалом, для повышения значимости необходимо вводить ее в учебный процесс не только как самостоятельный вид ДПО, но и как инструмент, способствующий повышению профессиональных умений и навыков. В подготовке программы стажировки, направленной на закрепление теоретических знаний, полученных при прохождении госслужащим профессиональной переподготовки или повышения квалификации, должны участвовать образовательные учреждения, что предполагает их тесное взаимодействие с кадровыми структурами органов власти.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование является основным компонентом первичного и поддерживающего обучения. Профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, стажировка, несмотря на их различную значимость, позволяют чиновникам, не имеющим профессиональной специализации или частично утратившим ее по причине устаревания знаний, соответствовать квалификационным требованиям, формировать профессионально важные качества, умения и навыки. В конечном итоге, профессиональная деятельность госслужащего становится более успешной.

Для формирования успешности профессиональной деятельности госслужащего на основе профессионально значимых качеств необходимо рассматривать дополнительное профессиональное образование не как разовое пополнение имеющихся профессиональных компетенций, а как структурную единицу непрерывного профессионального образования, подразумевающую постоянное профессиональное развитие и совершенствование, т. е. переход к концепции «образование в течение всей жизни».

Литература и источники:

1. Самоукина, Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – М. : Экмос, 1999. – 352 с.

2. Дружилов, С. А. Психология профессионализма человека: интегративный подход / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4 – 5. – С. 35 – 42.

3. Елина, И. Е. Место и роль категории качества в пространстве профессиональной деятельности государственных служащих / И. Е. Елина, А. В. Елин ; под науч. ред. Ю. П. Алексеева, А. Н. Падучина // Регион: к новому качеству управления. – М. : Издательство “Луч”, 2000. – Вып. 9. – 320 с.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Росс. газ. – Федеральный выпуск. – 2004. – 31 июля (№ 3539).

5. БСЭ (3-е издание) [Электронный ресурс] // Онлайн-версия на Яндексе. – «Яндекс», [2001 – 2010]. – Режим доступа: http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/Самообразование

6. Опрос государственных гражданских служащих Хабаровского края и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, проведенный институтом переподготовки и повышения квалификации ДВАГС при участии автора в январе – марте 2010 г. (N = 548).

7. Численность работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы российской федерации, по уровню образования, ветвям власти и уровням управления [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – М., [1999 – 2010]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2009/gos-kadr/tab4.htm

8. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 № 362 // Собр. законодательства РФ. – 2008. – № 19. – Ст. 2194.

9. Об определении размеров стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение : Постановление Правительства РФ от 26 мая 2008 г. № 393 [Электронный ресурс] // Интернет-портал Правительства РФ. – Режим доступа: http://www.government.ru/gov/results/292/#