РУБРИКА НОМЕРА:
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

УДК 35.08 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-1-18-26

ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Баранов Алексей Викторович зам. директора, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: bav.skags@gmail.com

Котлярова Ольга Владимировна кандидат филологических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (600017, Россия, г. Владимир, ул. Горького, 59А). E-mail: olya-apriori@yandex.ru

Овчаренко Роман Константинович доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой социологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: alfa999@inbox.ru

Тагаев Алексей Васильевич кандидат экономических наук, директор инновационно-технологического центра, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: alvasta13@yandex.ru

Аннотация

По мнению авторского коллектива, система дополнительного профессионального образования для органов власти имеет реальные перспективы, для реализации которых особо значимым является непрерывное сотрудничество самих государственных и муниципальных служащих, заинтересованных в получении дополнительного профессионального образования, а также их руководителей и представителей образовательных организаций. Представленная статья основана на межрегиональном исследовании, в том числе, на результатах опроса, в котором приняли участие 776 государственных служащих Ростовской области. Результатом социологических опросов стало выявление образовательных потребностей государственных и муниципальных служащих, что позволило авторам определить кластер аспектов, совершенствующих систему профессионального развития служащих с точки зрения сотрудничества образовательной организации и заказчика. В статье представлен анализ актуальных изменений законодательства Российской Федерации по вопросу профессионального развития государственных и муниципальных служащих, а также присутствует обзор исследовательских направлений по обсуждаемой теме.

Ключевые слова: *профессиональное развитие, образовательная потребность, дополнительное профессиональное образование, государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, управленческие кадры, дополнительные профессиональные программы, повышение квалификации, образовательные организации.*

Актуальность нехватки квалифицированных кадров в системе государственного и муниципального управления не подвергается сомнению. Исследователи особое внимание уделяют созданию компетентностной модели, определяющей приоритетные характеристики государственных и муниципальных служащих. Сложность заключается не только в налаживании процесса подготовки новых востребованных кадров, но и в лабильности и адаптивности работающих представителей властных структур к новым компетентностным задачам.

Согласимся с мнением ректора Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации Владимира Мау: «Построение процесса обучения на государственной службе надо менять, переходя от традиционного «начитывания» лекций к практико-ориентированному развитию навыков и компетенций госслужащих, включая формирование навыков проектного управления и обеспечения цифровой трансформации органов власти» [www.ng.ru].

По нашему мнению, своевременное изменение парадигмы профессионального развития государственных и муниципальных служащих, регламентируется не только на законодательном, но и на субъектно-личностном уровне, зависит от мотивации самих представителей власти и реализуется посредством взаимодействия ведущих образовательных организаций страны и структурных подразделений государственной и муниципальной службы.

Отметим, что востребованным практико-исследовательским направлением является изучение вопроса подготовки кадров государственного управления.

Так, наиболее значимыми кажутся исследования системных проблем развития управленческих кадров в сфере государственной и муниципальной службы, которые подразумевают анализ 1) недостаточной мотивации представителей властных структур к профессиональному развитию, 2) разумного материального поощрения государственных гражданских служащих, 3) грамотной экономии временных ресурсов, 4) профессиональной занятости служащих; 5) объективной и систематической оценки кадрового потенциала служащих и мн. др. В этой связи интересны работы О.Ю. Герасимова, Ю.В. Бурцева [1]; А.К. Терехова [2].

Другое направления посвящено изучению социальных, учебно-методологических, политических, психологических и других инструментов управления профессиональным развитием государственных служащих. См., например, работы И.Е. Романько [3], Д.С. Саралиновой [4], Н.Д. Стрекаловой, Г.И. Роговой [5].

Исследование основного аспекта профессионального развития управленческих кадров подразумевает совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных служащих, в том числе, разработку и внедрение качественных и востребованных образовательных контентов, направленных на совершенствование профессиональных компетенций современных служащих. См. работы Е.П. Думанской, А.В. Федотовой [6]; О.В. Котляровой [7]; М.Г. Шукюровой, М.У. Баширова, А.А. Бижева [8].

Последние актуальные изменения российского законодательства в сфере государственной службы направлены, в том числе, на совершенствование системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Так, в соответствии с последней редакцией Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 07.07.2014 г. «профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию». Под «иными мероприятиями» логично понимать обмен профессиональным опытом. Многофакторность профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих предполагает обязательное взаимодействие с коллегами для применения более логичных и верных управленческих решений. Дополнительное профессиональное образование осуществляется в рамках государственного заказа, в рамках государственного задания или за счет средств государственного органа.

По нашему мнению, одним из весомых факторов, совершенствующих систему дополнительного профессионального образования в сфере государственного управления, стала возможность получения образовательного сертификата, представляющего собой именной документ, подтверждающий возможность получения государственным гражданским служащим дополнительного профессионального образования. Интересующую дополнительную профессиональную программу обучающий выбирает сам, руководствуясь индивидуальной образовательной потребностью и собственным желанием приобрести новые компетенции. Также существует альтернатива выбора университета, института или другой образовательной организации, которая входит в реестр исполнителей государственной услуги по реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих и предоставляющей эту услугу.

Следствием обсуждаемых изменений становится формирование образовательной инициативы у самих государственных гражданских служащих, заключающейся в решении повысить собственную квалификацию, выбрать конкретную дополнительную профессиональную программу, а также образовательную организацию, реализующую обучение. Государственные гражданские служащие вправе сами определять траекторию собственного профессионального развития, его интенсивность и содержательную направленность.

Отметим, что конкурентная составляющая между образовательными организациями, имеющими возможность реализовывать дополнительное профессиональное образования для органов власти, создание реестра соответствующих организаций, а также заинтересованность самих государственных служащих в получении не формального, а реального и необходимого дополнительного профессионального образования вынуждает образовательные организации изменять концепцию

предоставления образовательных услуг, досконально и качественно планируя результат образовательной деятельности.

«Миссией Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации является подготовка глобально конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров для государственного, общественного и частного секторов с целью решения задачи инновационного развития общества»[1].

Эмпирическим материалом представленной работы стали результаты социологического опроса, проведенного в сентябре 2019 г. среди государственных гражданских служащих Ростовской области в государственных органах Ростовской области по решению Совета по вопросам государственной гражданской службы Ростовской области при Губернаторе Ростовской области. В целях повышения качества дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для органов власти респондентам было предложено ответить на ряд вопросов, формирующих образовательный запрос непосредственно от самих обучающихся.

Региональные исследования образовательных потребностей государственных гражданских служащих, опыт международных стажировок по результатам Конкурса лучших практик (Конкурс творческого мастерства Президентской академии), ежегодная реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для государственных и муниципальных служащих, анализ и классификация современных образовательных тенденций, а также межфилиальное исследовательское взаимодействие позволили авторам определить некоторые аспекты системы совершенствования дополнительного профессионально образования в сфере государственной службы.

Планомерное и масштабное расширение компетентностного потенциала управленческих кадров является основной составляющей эффективного профессионального развития и должно учитывать соблюдение следующих условий.

1) *Разработку и внедрение качественных и кастомизированных образовательных контентов.* Термин «кастомизированный» употреблен в значении «созданный с учетом полного спектра образовательных потребностей заказчика».

Для создания программ, соответствующих образовательным потребностям обучающихся, представители образовательной организации должны системно сотрудничать с представителями властных структур, отслеживать качественные и количественные результаты освоения образовательных программ, верифицировать принципы оценки. Такой подход требует дополнительной исследовательской составляющей и со стороны образовательных организаций, и со стороны структур органов власти. Руководители государственных структур должны выяснять динамичность образовательных потребностей служащих и формировать конкретные и актуальные образовательные запросы. Профессиональная коммуникация между исполнителем и заказчиком должна быть непрерывной и эффективной.

2) *Учет образовательных потребностей самих государственных гражданских служащих.* Формирование компетентностного потенциала действующих государственных и муниципальных служащих не может реализовываться без учета индивидуальных образовательных потребностей. В процессе подготовки и реализации дополнительных профессиональных программ можно выявить широкий спектр конкретных потребностей служащих в приобретении дополнительных компетенций. Важно выявлять компетентностный дефицит в различных направлениях профессиональной деятельности, учитывать мнение обучающихся, консультироваться с руководящим составом структурных подразделений органов власти.

В результате проведенного опроса 31,41 % респондентов сформулировали ответ на вопрос о том, какие конкретно навыки необходимо приобрести для практической работы в целях повышения ее результативности. Результаты опроса представлены в табл. 1.

3) *Учет экспертного мнения системное экспертное консультирование при разработке дополнительных профессиональных программ и участие экспертов в реализации дополнительного образования.* Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки приглашенных экспертов, являющихся практиками в конкретных сферах государственного управления, повышает качество образовательного продукта, гарантирует практическую значимость обучения и дает возможность реализации обмена опытом с экспертами и коллегами. Экспертное мнение о дополнительной профессиональной программе после ее завершения обеспечивает возможность доработки и совершенствования программы, устранения недостатков, корректировку содержательной и формальной части.

[1] https://www.ranepa.ru/ob-akademii/programma-razvitiya-akademii

Таблица 1

Навыки, которые необходимо приобрести для практической работы в целях повышения её результативности

№ п/п	Вариант ответа	Кол-во ответов
1	Использование современных информационных и коммуникационных технологий, новых программных продуктов, позволяющих автоматизировать рабочий процесс и документооборот, Excel, Word, PowerPoint, построения макросов при работе с Excel	46
2	Знания в области юриспруденции, гражданского права, Избирательного права, чтение юридических документов, основы юридической техники, Юридическая техника написания законопроектов, Актуализация действующего законодательства, внесение изменений в нормативно-правовые акты, применение на практике нововведений (отраслевое и федеральное законодательство)	40
3	Планирование рабочего времени, расстановка приоритетов, тайм-менеджмент, AGILE методы ("гибкое" планирование), Навыки запоминания большого количества информации и её систематизации, Математический анализ, скоропись и скорочтение, Анализаторские способности, скорость аналитического мышления	19
4	Основы психологии, навыки стрессоустойчивости и решения конфликтных ситуаций, коммуникативные навыки	15
5	Государственное управление и государственная гражданская служба, отраслевые знания	14
6	Ораторское искусство, умение убеждать, подготовка докладов и презентаций	12
7	Деловой этикет, деловое общение, практика взаимодействия с другими регионами и федеральными органами власти, искусство ведения переговоров	10
8	Управленческие навыки, навыки эффективного управления	9
9	Владение актуальным программным обеспечением, специализированными программами государственных информационных систем, технические навыки работы с оборудование, программирование	8
10	Государственные закупки	7
11	Знаний в сфере экономики, основы финансирования отрасли, цифровой экономики	7
12	Обучение лучшим практикам РФ, обмен опытом, реализация федеральных проектов на региональном уровне	7
13	Делопроизводство и документооборот, машинопись, умение работать в системе "Дело", написание деловых писем	5
14	Soft-skills (гибкие навыки: управление собой, коммуникация, мышление), лидерские качества, самоуверенность	5
15	Проектное и процессное управление	3
16	Строительство и предпроектные работы при разработке проектно-сметной документации	3
17	Знаний в сфере принятия управленческих решений	3
18	Управление персоналом и профессиональное развитие государственных служащих, обмен опытом, изучение лучших практик, кадровое делопроизводство	3
19	Инженерно-технические знания	2
20	Сфера бухгалтерского учета	2
21	Эффективное планирование, стратегическое планирование	2
22	Знаний в сфере оценочной деятельности	1
23	Знаний практики контролирующих органов	1
24	Знания в сфере технического содержания общего имущества МКД	1
25	Медицинские знания	1
26	Практическое обучение АЦК "Финансы" и АЦК "Госзаказ"	1
27	Управление государственным имуществом, земельные отношения	1
28	Защита информации	1

4) *Внедрение инновационных методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный образовательный процесс*. Большинство исследователей эффективных моделей и поисково-исследовательских технологий обучения свидетельствуют о стремительной потере эффективности образовательного процесса при применении традиционных форм обучения, к которым, прежде всего, относятся лекции и семинары. На всех уровнях получения образования применимы технологии ак-

тивного обучения, подразумевающие конструирование образовательного процесса самими обучающимися. В контексте дополнительного профессионального образования для органов власти уместно говорить о необходимости в проблемном обучении. Формирование у обучающихся нового вида деятельности непосредственно связано с необходимостью его применения во время исполнения профессиональных обязанностей. Динамика определенных компетенций зависит от желания самих служащих обладать соответствующими способностями. Инновационные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании мотивируют обучающихся и упрощают процесс получения практикоориентированных компетенций. Однако новая методика не может внедряться бессистемно. Нельзя применять зарубежный опыт, к примеру, игровые технологии и симуляторы, не учитывая адаптационную составляющую системы государственного управления Российской Федерации. Также в основе инновационной методологии должна быть ориентация на динамизм современных управленческих процессов, на увеличение скорости принимаемых решения, подразумевающих развитие умения быстрого и правильного реагирования. Важно учитывать информационную открытость, прозрачность системы государственного управления (подробнее об интерактивных методах в системе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих см. исследования А.В. Баранова, А.В. Тагаева, О.В. Котляровой [9]; С.В. Дудчик [10]).

Необходимость внедрения и использования инновационных образовательных методов отмечают большинство респондентов (66,80 %). В процентном соотношении ответы на вопрос «Существует ли необходимость внедрения новых форм и методов профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих» представлен на рис. 1.

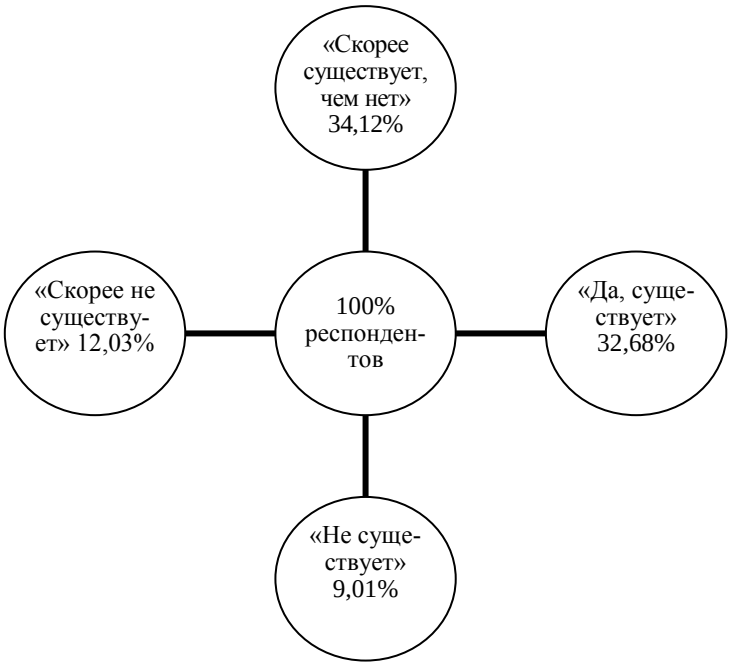


Рис. 1. Существует ли необходимость внедрения новых форм и методов профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих?

Немаловажным аспектом совершенствования системы дополнительного профессионального образования для органов власти является не только использования новой методологии, но и освоение и внедрение в профессиональную деятельность информационных и инновационных технологий. В этой связи, по нашему мнению, небезынтересен опыт внедрения в процесс обучения по дополнительным профессиональным программам виртуального образовательного симулятора. Образовательный симулятор основан на методологии геймификации, это учебный тренажер, предоставляющий обучающимся возможности в процессе решения кейсовых задач совершенствовать необходимые навыки (более подробно о виртуальном образовательном симуляторе см. https://elibrary.ru/item.asp?id=39318818).

В рамках дополнительных профессиональных программ с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся становится возможным эффективное освоение новых технологий, не доступных ранее. Процентное соотношение ответов на вопрос «Существует ли необходимость более активного и широкого внедрения новых информационных и инновационных технологий и процедур в работу госслужащих в целях повышения результативности государственной гражданской службы?» представлен на рис. 2.

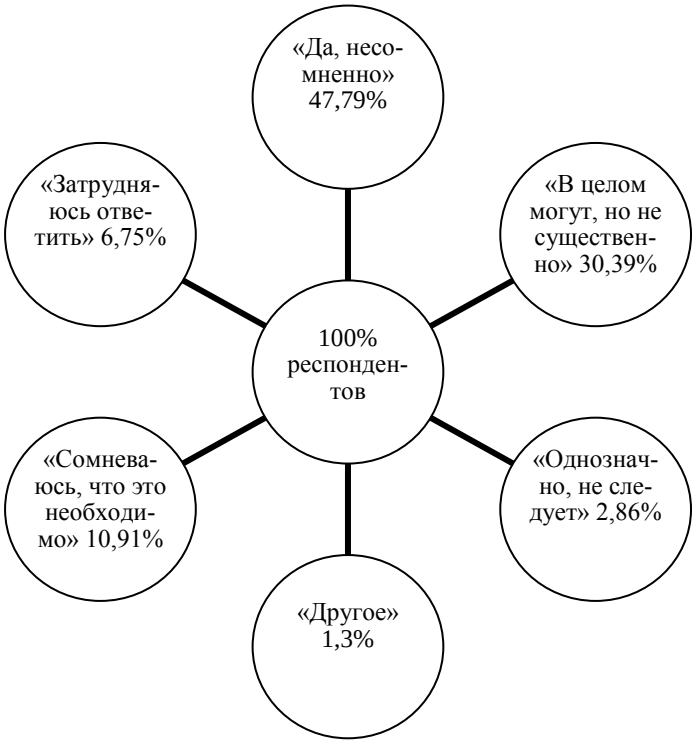


Рис. 2. Существует ли необходимость более активного и широкого внедрения новых информационных и инновационных технологий и процедур в работу госслужащих в целях повышения результативности государственной гражданской службы?

5) Проектное управление как основная форма управленческой деятельности должно внедряться и в рамках образовательного процесса. Современные государственные и муниципальные служащие должны применять навыки проектного управления в повседневной профессиональной деятельности. В этой связи модули проектного управления должны быть включены во все дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Считаем важным отметить, что внедрение проектных модулей особо значимо при разработке и реализации образовательных программ для подготовки кадрового резерва государственной службы.

6) Повышение мотивации научно-преподавательского состава образовательных организаций. Мониторинг качества реализации дополнительных профессиональных программ и жесткий отбор лучших, по мнению обучающихся, преподавателей, с одной стороны и моральное и материальное поощрение наиболее востребованных представителей научно-преподавательского состава, с другой стороны, в совокупности обеспечат мощную мотивацию для совершенствования образовательного процесса.

7) *Поддержка высокой мотивации* представителей властных структур в получении дополнительного профессионального образования, что, по нашему мнению, возможно достичь взаимообусловленностью развития компетентностных возможностей и карьерного роста.

8) *Осведомленность образовательных организаций*, реализующих дополнительное профессиональное образование, о конкурентах, способных реализовывать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации с учетом всех пожеланий заказчика, на высоком профессиональном уровне, гарантирующим эффективное обучение. В каждом регионе складывается относительно стандартная ситуация, когда услуги дополнительного профессионального образования органам власти оказывает одной образовательной организацией. По нашему мнению, профессорско-преподавательскому составу, участвующему в программах дополнительного профессионального образования, необходимо отслеживать работу конкурентов для повышения качества предлагаемых образовательных контентов.

9) *Мониторинг качества образования*, фиксация уровня знаний обучающихся в начале и в финале дополнительной профессиональной программы. Подобный контроль позволяет увидеть образовательную динамику обучающихся, повысить качество дополнительной профессиональной программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки. Одним из факторов

сформированности системы оценки качества образовательных контентов можно считать осознанное желание обучающихся увеличивать спектр приобретаемых компетенций и осваивать большее количество дополнительных профессиональных программ. Процентное соотношение ответов на вопрос «Существует ли необходимость в увеличении количества обучающих мероприятий для госслужащих и сокращении периода времени между их проведением?» представлен на рис. 3.

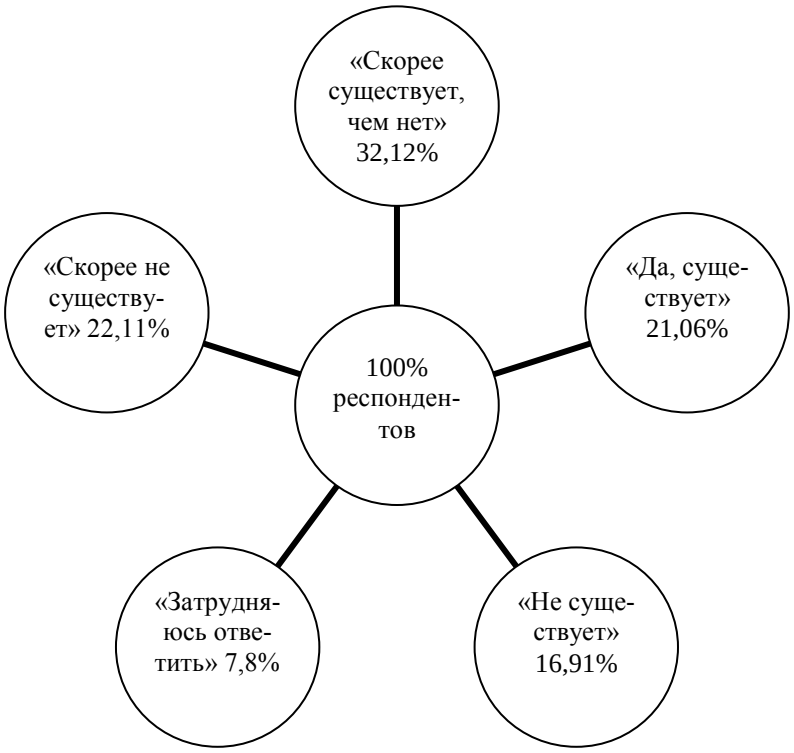


Рис 3. Существует ли необходимость в увеличении количества обучающих мероприятий для госслужащих и сокращении периода времени между их проведением?

6) *Внедрение системы интеллектуальной рефлексии, то есть действенный учет прошлого опыта и совершенных ошибок*. Традиционно процесс получения дополнительного профессионального образования воспринимается представителями властных структур как комплекс формальных мероприятий. Представители государственного управления формально посещают занятия (или просто ставят отметку о присутствии), преподаватель начитывает лекционный материал, неинтересный и невостребованный в профессиональной деятельности обучающихся, итоговая аттестация в форме тестирования также проводится формально. Единственной целью посещения таких занятий является получение удостоверения о повышении квалификации. Отмена обязательного дополнительного образования один раз в три года и возможность использования сертификата и выбора дополнительной профессиональной программы позволят исключить формализованный подход.

Одной из основных задач Президентской Академии является улучшение качества дополнительного профессионального образования, и, как следствие, повышение эффективности профессиональной подготовки представителей сферы государственного управления. В этой связи спектр предложений прорывного развития системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих открыт и требует постоянного совершенствования.

Мы предполагаем, что результатом применения перечисленных мер станет повышение заинтересованности со стороны обучающихся, увеличение результативности реализации дополнительных образовательных программ, изменение отношения государственных служащих к получению дополнительного профессионального образования, как к процессу внедрения в профессиональную деятельность необходимых, востребованных, актуальных и своевременных компетенций. Эти изменения являются частью профессионального развития современных государственных гражданских и муниципальных служащих и имеют значимость в развитие кадровой политики в сфере государственного управления.

Литература

1. *Герасимова О.Ю., Бурцева Ю.В.* Профессиональное развитие государственных служащих: проблемы и перспективы развития // Фундаментальные исследования. 2016. № 7-2. С. 330-333.
2. *Терехов А.К.* К вопросу о профессиональном развитии государственных гражданских служащих // В сборнике: Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. Международный сборник научных статей. Под общей редакцией Л.В. Фотиной. М., 2018. С. 319-324.
3. *Романько И.Е.* Теоретико-методологические основы управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих // Вестник Института дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. 2016. № 3 (39). С. 13.
4. *Саралинова Д.С.* Развитие инструментов управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих // В книге: Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика. Труды VIII научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.В. Бабкина. 2017. С. 569 – 573.
5. *Стрекалова Н.Д., Рогова Г.И.* Социальные аспекты управления профессиональным развитием государственных служащих федеральной налоговой службы России: результаты эмпирического исследования. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. № 3. С. 82 – 106.
6. *Думанская Е.П.* Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих и его связь с экономическим развитием территории // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2018. № 34. С. 65 – 76.
7. *Котлярова О.В.* Коммуникативная компетентность современного государственного служащего // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Русская филология. 2017. № 4. С. 8 – 17.
8. *Шукюрова М.Г., Баширова М.У.* Дополнительное профессиональное образование в развитии управленческой компетентности государственных служащих // В сб.: Научная дискуссия современной молодежи: актуальные вопросы, достижения, инновации. Сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 227 – 231.
9. *Баранов А.В., Тагаев А.В., Котлярова О.В.* Система открытого образования в Республике Корея: перспективы внедрения // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 6. С. 40 – 55.
10. *Дудчик С.В.* Профессиональная подготовка тьюторов в дополнительном профессиональном образовании на кафедре открытых образовательных технологий Московского института открытого образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2015. № 4 (40). С. 57 – 65.

Baranov Alexey Viktorovich, deputy director, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: bav.skags@gmail.com

Kotlyarova Olga Vladimirovna, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines, Vladimir Branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (59A, Gorky Str., Vladimir, 600017, Russian Federation).
E-mail: olya-apriori@yandex.ru

Ovcharenko Roman Konstantinovich, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Sociology, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: alfa999@inbox.ru

Tagayev Alexey Vasilyevich, Candidate of Economic Sciences, Director of Innovation and Technology center, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: alvasta13@yandex.ru

POTENTIAL OF THE SYSTEM OF VOCATIONAL PROFESSIONAL EDUCATION FOR CIVIL SERVANTS

Abstract

According to the authors ' team, the system of vocational professional education for the authorities has real prospects, for the implementation of which the continuous cooperation of state and municipal employees interested in obtaining vocational professional education, as well as their managers and representatives of educational organizations is particularly important. This article is based on an interregional study that involved

776 civil servants of the Rostov region. The result of sociological surveys was to identify the educational needs of state and municipal employees, which allowed the authors to identify a cluster of aspects that improve the system of professional development of employees in terms of cooperation between the educational organization and the customer. The article presents an analysis of current changes in the legislation of the Russian Federation on the issue of professional development of state employees, educational organizations.

Keywords: *professional development, educational need, vocational professional education, civil servants, municipal employees, management personnel, vocational professional programs, advanced training, educational organizations.*

References

1. Gerasimova O.YU., Burceva YU.V. Professional'noe razvitie gosudarstvennyh sluzhashchih: problemy i perspektivy razvitiya // Fundamental'nye issledovaniya. 2016. № 7-2. P. 330-333.
2. Terekhov A.K. K voprosu o professional'nom razvitii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih // V sbornike: Voprosy sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya v sovremennoj Rossii. Mezhdunarodnyj sbornik nauchnyh statej. Pod obshchej redakciej L.V. Fotinoj. M., 2018. P. 319-324.
3. Roman'ko I.E. Teoretiko-metodologicheskie osnovy upravleniya professional'nym razvitiem gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih // Vestnik Instituta druzhby narodov Kavkaza. Teoriya ekonomiki i upravleniya narodnym hozyajstvom. 2016. № 3 (39). P. 13.
4. Saralinova D.S. Razvitie instrumentov upravleniya professional'nym razvitiem gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih // V knige: Innovacionnye klastery v cifrovoj ekonomike: teoriya i praktika. Trudy VIII nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. Pod red. A.V. Babkina. 2017. P. 569 – 573.
5. Strekalova N.D., Rogova G.I. Social'nye aspekty upravleniya professional'nym razvitiem gosudarstvennyh sluzhashchih federal'noj nalogovoj sluzhby Rossii: rezul'taty empiricheskogo issledovaniya. // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Menedzhment. 2016. № P. S. 82 – 106.
6. Dumanskaya E.P. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie gosudarstvennyh grazhdanskih i municipal'nyh sluzhashchih i ego svyaz' s ekonomicheskim razvitiem territorii // Sbornik trudov po problemam dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya. 2018. № 34. P. 65 – 76.
7. Kotlyarova O.V. Kommunikativnaya kompetentnost' sovremennogo gosudarstvennogo sluzhashchego // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Russkaya filologiya. 2017. № 4. P. 8 – 17.
8. SHukyurova M.G., Bashirova M.U. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v razvitii upravlencheskoj kompetentnosti gosudarstvennyh sluzhashchih // V sb.: Nauchnaya diskussiya sovremennoj molodezhi: aktual'nye voprosy, dostizheniya, innovacii. Sbornik statej II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii: v 2 chastyah. 2017. P. 227 – 231.
9. Baranov A.V., Tagaev A.V., Kotlyarova O.V. Sistema otkrytogo obrazovaniya v Respublike Koreya: perspektivy vnedreniya // Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk. 2016. № 6. P. 40 – 55.
10. Dudchik S.V. Professional'naya podgotovka t'yutorov v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii na kafedre otkrytyh obrazovatel'nyh tekhnologij Moskovskogo instituta otkrytogo obrazovaniya // Novoe v psihologo-pedagogicheskih issledovaniyah. 2015. № 4 (40). P. 57 – 65.