



Ф.Н. ЖАКЫПОВА

*Ректор Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Түйін

Мақалада бес институционалды реформа және 100 нақты қадам шеңберінде мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін арттыруды жетілдірудің проблемалы мәселелері ашылған.

Мақала авторымен, сонымен қатар, Мемлекеттік басқару академиясының негізгі болашағы және даму тенденциялары анықталған.

Түйінді сөздер: мемлекеттік қызмет, жаңғырту, кадрлық саясат, кәсіби білім беру, біліктілікті арттыру, оқыту әдісі.

Аннотация

В статье раскрываются проблемные вопросы повышения профессионального уровня государственных служащих в рамках пяти институциональных реформ и 100 конкретных шагов.

Автором статьи также определены основные перспективы и тенденции развития Академии государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, модернизация, кадровая политика, профессиональное образование, повышение квалификации, методика преподавания.

Annotation

The article reveals the problematic issues of professional development of public servants within the framework of five institutional reforms and 100 concrete steps.

The author of the article also identifies the main trends and prospects of the development of the Academy of Public Administration.

Key words: public service, modernization, HR policy, professional education, professional development, teaching methodology.

На современном этапе в нашей стране под влиянием ускоренного социального и экономического развития мирового сообщества повышаются требования к системе профессионального образования государственных служащих.

Сегодня государственная служба, да и все отрасли экономики в целом требуют высокообразованных, способных получать и творчески применять новые знания специалистов.

Об этом Глава государства неоднократно отмечал, выдвигая 5 институциональных реформ и 100 конкретных шагов по их реализации.

Вместе с тем профессиональные государственные управленцы могут быть подго-

товлены только эффективной системой профессионального обучения, нацеленной на будущее.

Очевидно, что нам необходимо последовательно и целенаправленно выстраивать такую модель обучения, которая будет обеспечивать профессионализацию системы государственной службы в соответствии с такими принципами, как меритократия, эффективность, результативность, транспарентность и подотчетность обществу.

К сожалению, надо признать, что прежняя модель обучения государственных служащих в недостаточной степени удовлетворяла потребности ее участников и не успевала реагировать на происходящие преобразования в обществе. Обучение носило скорее фрагментарный характер. Мы и сегодня наблюдаем низкую степень мотивации государственных служащих и заинтересованности работодателей в их профессиональном развитии.

Сегодня государственные служащие должны обладать основами стратегического и бюджетного планирования и менеджмента, управления человеческими ресурсами, языковыми и IT компетенциями.

Осознавая новые тенденции и повышенные требования, Академия государственного управления в настоящее время проводит активную работу по трансформации своей деятельности.

Перспективы развития профессионального образования в Академии можно условно разделить на пять направлений.

Первое. Обновление содержания образовательных программ магистратуры и докторантуры и переход к проактивному преподаванию.

На основании поручения Главы государства, данного на заседании Национальной комиссии по модернизации и реализации Плана Нации 14 июня текущего года, Академия совместно с Высшей школой государственной политики Назарбаев Университета и Школой государственной политики имени Ли Куан Ю Национального университета Сингапура проанализировала и переработала программы обучения в целях эффективного использования полученных знаний в деятельности государственных служащих.

В результате с 1 сентября этого года начато обучение по новым образовательным программам по 5 специальностям магистратуры и 4 специальностям докторантуры.

Магистратура: «Государственная политика», «Государственное управление», «Государственный менеджмент», «Международные отношения», «Экономика».

Докторантура: «Государственное управление», «Государственный менеджмент», «Международные отношения», «Экономика».

Новые программы принципиально отличаются переходом от теоретических знаний к практическим навыкам. Соответственно, перечень дисциплин и их содержание учитывают международный опыт и отражают современные и перспективные потребности государственной службы. Необходимо отметить, что к преподавательской деятельности мы начинаем активно привлекать как казахстанских, так и иностранных экспертов-практиков.

Практико-ориентированность будет обеспечиваться активным использованием кейсов, поэтому начата работа по формированию кейсовой базы.

В целом пересматривается формат преподавания в целях перехода к проактивному преподаванию. В связи с чем сейчас проводится работа по повышению профессионализма преподавателей. Полагаю, что мы продолжим работу по актуализации наших программ.

Второе. Развитие контингента обучающихся и профессорско-преподавательского состава и кадрового потенциала.

Нужно понимать, что повышение требований к государственным служащим должно распространяться не только на работе, но и при поступлении на обучение.



Соответственно, в текущем году были повышены требования к поступающим, в частности повышены категории должностей на одну ступень для поступления в магистратуру и докторантуру. Также увеличен требуемый уровень среднего балла по диплому предыдущего образования и сумма баллов по вступительным экзаменам.

Вместе с тем, в настоящее время дополнительно пересматриваются Правила приема в магистратуру и докторантуру в части увеличения сроков приема документов, оптимизации процесса приема документов за счет использования ресурсов Электронного Правительства и в части незначительного изменения формата проведения вступительного экзамена по специальности, который позволит максимально выявить индивидуальные способности кандидата на обучение и оценить его вклад в развитие государственного управления и государственной службы.

В настоящее время пересмотрены квалификационные требования к ППС и сотрудникам Академии. При этом использован как опыт Назарбаев Университета, так и международный опыт ведущих образовательных организаций в сфере государственного управления.

В Академии внедряется механизм транспарентного конкурсного отбора при приеме на работу. Так, объявления о конкурсе и о наличии вакансий размещаются не только в традиционных СМИ, но и на Интернет-ресурсах рекрутинговых компаний и в социальных сетях. К конкурсному отбору будут привлекаться внешние эксперты, в том числе зарубежные. Будут использоваться новые подходы по оценке кандидата (оценка будущего потенциала, успешность на предыдущих местах работы, рекомендательные письма и др.).

Кроме того, снижена педагогическая нагрузка преподавателей в целях повышения качества разрабатываемых ими учебных материалов, а также предоставления возможности для проведения исследований и подготовки к преподаванию.

В дальнейшем планируется на регулярной основе проводить анализ кадрового потенциала в целях повышения его эффективности.

Третье. Профессиональное развитие государственных служащих на курсах переподготовки и повышения квалификации.

Надо сказать, что на протяжении достаточно долгого времени назревала необходимость модернизации системы управления качеством учебного процесса и включения инновационных методов обучения в программы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих

В этой связи пересмотрены подходы к переподготовке и повышению квалификации госслужащих. В частности:

- проведен критический анализ существующих программ переподготовки и повышения квалификации;
- определена новая тематика программ, которая соответствует логике реализации первой институциональной реформы «Формирование профессионального государственного аппарата»;
- повышены требования к экспертам-преподавателям как самой Академии, так и к привлекаемым со стороны.

На основе вышеуказанного разработаны и будут разрабатываться новые программы:

- направленные на совершенствование компетенций для дальнейшего продвижения по службе (*среднесрочные*);
- направленные на профессиональное развитие и личностный рост для развития недостающих компетенций в занимаемой должности (*краткосрочные*).

Также будет меняться формат преподавания на программах и мониторинг последующего применения государственными служащими полученных ими знаний на практике.

Наряду с этим проводится работа по формированию новой тематики и включению таких вопросов, как:

- управление изменениями: лидерство и интеграция;
- стратегическое управление человеческими ресурсами;
- прикладные аспекты управления;
- деловые коммуникации и этика государственных служащих и т.д.

Основной целью профессионального образования государственных служащих должно стать восполнение «разрыва» между требуемыми и фактическими компетенциями государственных служащих на той или иной должности. При этом Академия будет максимально содействовать тому, чтобы обучение полноценно воспринималось как элемент развития кадрового персонала того или иного госоргана и в целом системы государственной службы.

Таким образом, по данному направлению Академия работает над внедрением новой модели профессионального образования государственных служащих, соответствующей новой модели государственной службы и отвечающей принципу «обучение на протяжении всей жизни».

Наряду с этим мы активизировали работу по усилению роли региональных центров обучения (далее – РЦО), которые функционируют при аппаратах акимов областей. Это связано с тем, что сегодня значительная часть государственных служащих проходит повышение квалификации и переподготовку в РЦО.

Справочно: 12 РЦО созданы в форме государственного коммунального казенного предприятия и 2 РЦО являются ТОО, соответственно, с 100 процентным и 30 процентным государственным участием (г.Алматы и Мангистауской области). 11 РЦО созданы без выделения учебного здания. РЦО арендуют помещения разной площади, стоимость аренды которых различная. При этом РЦО Карагандинской и Жамбылской областей имеют на балансе отдельные этажи, которые не в полной мере приспособлены к учебному процессу.

Сегодня Академия готова осуществлять методологическую координацию и гарантировать общие стандарты качества переподготовки и повышения квалификации в РЦО.

Полагаю, что нам совместно с коллегами удастся выстроить необходимую траекторию взаимодействия, поскольку построение единой системы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в республике является важным условием для своевременного реагирования системы обучения на меняющиеся нужды государственного аппарата.

Четвертое направление работы – это усиление исследовательского компонента и международного партнерства.

Как известно, любая практическая деятельность должна сопровождаться соответствующей исследовательской базой. Академия, будучи профессиональной школой, уходит от научной деятельности в ее классическом представлении.

Наш приоритет – прикладные исследования. На данный момент сформировано 6 тематических кластеров по приоритетным направлениям развития государственного управления и государственной службы. Они объединили существующие тематики проводимых исследований в Академии. Развитие данного направления будет подкреплено наращиванием исследовательского потенциала как преподавательского состава, так и магистрантов и докторантов.

Справочно: 6 кластеров:

- 1) Кластер по государственному управлению;
- 2) Кластер по исследованию государственной службы;
- 3) Кластер по изучению общества и политики;
- 4) Кластер по изучению странового опыта по выявлению индикаторов измерения



коррупции их соответствия с национальным правом, международными правовыми актами;

5) Кластер по исследованию человеческих ресурсов и изменений;

6) Кластер по изучению подготовки современного персонала государственной службы.

В части международного партнерства. Проведена ревизия реализуемых международных связей. Необходимо отметить, что список международных партнеров на сегодня достаточно большой – порядка 115. Однако результативность достаточно низкая.

В этой связи мы начали работу по отходу от формального партнерства к реальному институциональному партнерству с определенным кругом ведущих мировых центров обучения. При этом предполагается, что каждый институт будет иметь одного стратегического партнера, что позволит Академии в целом усилить институциональный потенциал на основе многостороннего сотрудничества.

Пятое направление работы – это внедрение принципов корпоративного управления.

На сегодняшний день завершена работа по ре-дизайну организационной структуры Академии. Первоначальным принципом в данном направлении был переход от системы вертикальной иерархии к внедрению принципов корпоративного управления.

В целом данное нововведение соответствует логике проводимых преобразований в системе управления государственных органов и направлено на повышение конкурентоспособности Академии и в целом на построение эффективной модели профессионального образования государственных служащих в стране.

