

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ Шмакова О.С.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, lodovao@rambler.ru

International experience of information support of continuing education of civil servants has been analyzed. Determined that the digital transformation is a key factor for public administration reforms and professional development of civil servants; disclosed one of the key elements of information support for continuing education of civil servants; assessing tools of the education effectiveness and professional development of civil servants are clarified.

В соответствии с Концепцией Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года образование рассматривается как базовый элемент. Ключевая роль в повышении эффективности системы госуправления принадлежит образованию.

В национальном законодательстве государственная служба определяется и формулируется как профессиональная деятельность лиц, занимающих государственные должности, осуществляемая в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий и (или) обеспечения выполнения функций государственных органов. В качестве ведущего признака понятия «государственная служба» выделяется профессиональная деятельность, осуществляемая на основе специальных знаний и навыков. Для эффективного исполнения возложенных должностных обязанностей государственные служащие должны обладать высоким уровнем профессионализма.

По мнению ведущих экспертов, знаний, полученных в ходе обучения, хватает лишь на 5 лет (это характерно даже для выпускников элитных вузов), после чего знания устаревают, и требуется их обновление. Отсюда заключаем, что непрерывное обучение кадров – одно из центральных направлений кадровой политики, и в особенности в сфере госуправления. В данном контексте современные цифровые технологии – связующее звено между субъектами и объектами кадровой политики, нацеленными на эффективное и качественное (удовлетворяющее современным требованиям общества и государства) информационное сопровождение системы непрерывного образования госслужащих.

Стремительное развитие цифровых технологий и их внедрение во все отрасли и сферы деятельности предоставляет широкие возможности для разработки новых методов, обеспечивающих систему непрерывного образования госслужащих и способов ее организации. Современная система непрерывного образования госслужащих необходимо рассматривать системно, с опорой на информационную составляющую.

Ввиду экономической и географической доступности Интернет стал платформой для появления многочисленных программных продуктов и систем поддержки образования. Сегодня появляются новые возможности использования современных ИТ-разработок при разработке и формировании систем непрерывного образования, наделяющие ее большей функциональностью и позволяющие решить более сложные задачи.

Рассмотрим современные подходы к информационной поддержке непрерывного образования госслужащих за рубежом.

Заслуживают внимания лучшие примеры применения цифровых технологий в системе непрерывного образования госслужащих. Порталы правительств многих стран содержат разделы, посвященные кадровым вопросам госслужбы, включая непрерывное образование. В **Австрии** на правительственном веб-портале госслужбы

III МНПК «Непрерывное профессиональное образование лиц с особыми потребностями» ([https:// www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/index.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/index.html)) размещается перечень образовательных программ для госслужащих по различной тематике и направлениям. Реализацией этих программ занимается Австрийская Федеральная академия государственного управления (Verwaltungsakademie des Bundes) – ведущее учреждение образования по организации межведомственного образования и профессионального обучения госслужащих. Ежегодно Федеральной академией предлагается более 500 образовательных программ по 21 специальности, среди них: коучинг; развитие лидерских качеств; информационная безопасность; электронное правительство; гендерное равенство; управление офисом; развитие личности социально-коммуникационная компетентность и другие.

Для каждого семинара и тренинга разработан план, методы, контроль результатов, указаны фамилии и должности преподавателей, продолжительность и место проведения, расписание учебных занятий, а также фамилии ответственных за их организацию. На занятия могут записаться госслужащие, нуждающиеся в новых профессиональных знаниях. Следует обратить внимание, что данный раздел и информация, касающаяся образовательных программ не требует авторизации. Каждая образовательная программа сопровождается приветственным словом от высших руководителей Австрии и представителей Федеральной академии, что, несомненно, повышает мотивацию государственных служащих к обучению.

Другой пример успешного информационного сопровождения непрерывного образования госслужащих – Портал управления человеческими ресурсами на государственной службе Департамента государственных расходов и реформ **Ирландии** (<https://hr.per.gov.ie/>). Данный портал предоставляет широкий спектр информации для госслужащих, в том числе и информацию, касающуюся профессионального развития и обучения. При этом, информацию, предоставленную в данном разделе можно разделить на три группы:

- общая информация о государственной службе Ирландии;
- вспомогательная информация для специалистов кадровых служб;
- дополнительная информация. Приведены нормативные правовые акты, регулирующие вопросы обучения и профессионального развития госслужащих.

Общая информация о госслужбе представлена Руководством по государственной службе Ирландии, а также информацией о системе обучения и профессионального развития госслужащих.

Вспомогательная информация для специалистов кадровых служб включает Руководство по разработке стратегии обучения и профессионального развития госслужащих (далее – Стратегия). Указанное руководство дает ясное и четкое представление какие структурные элементы включает в себя Стратегия, какова ее правовая основа, как осуществляется оценка эффективности Стратегии.

Информация на Портале доступна без авторизации, абсолютно открыта и свободна для скачивания.

В разделе портала, касающемся профессионального развития и обучения находится дополнительная информация. Она в первую очередь касается изменений и дополнений в законодательстве, регулирующем вопросы обучения и профессионального развития госслужащих. А также информацию об оценке эффективности и усовершенствовании системы обучения и профессионального развития госслужащих и обзор изменений.

Заслуживает внимания опыт **Великобритании** по информационному сопровождению непрерывного образования госслужащих. Правительственный портал Соединенного королевства Великобритания (<https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-learning>) содержит в своей структуре раздел «Служба по обучению государственных служащих». Раздел предоставляет общую информацию: актуальность и важность обучения для госслужащих, контакты Службы по обучению госслужащих, список самых популярных учебных программ, предоставляемых Службой обучения, сгруппированных по трем направлениям: основные навыки; руководство и управление; приоритеты правительства.

Указывается стоимость обучения, форма обучения. Для входа на веб-страницу Службы по обучению госслужащих требуется авторизация.

Отдельно следует выделить Международную площадку реформирования органов государственной службы – Региональный хаб в сфере государственной службы (<https://www.regionallhub.org/ru>). Он создан в 2013 году Агентством по делам государственной службы **Казахстана** и Программой Развития ООН в Казахстане. Странами-участницами Хаба является 42 государства и 5 международных организаций, в том числе Республика Беларусь, Украина, Грузия, Канада, США, Великобритания, Германия, Эстония и др.

Цель Хаба – создание платформы многостороннего сотрудничества, способствующей обмену опытом и знаниями в целях объединения совместных усилий по реформированию и повышению потенциала органов госслужбы стран-участниц Хаба.

Основные задачи Хаба состоят в:

анализ текущих реформ государственной службы в странах региона;

укрепление сотрудничества и потенциала профессиональной и экспертной сетей;

создание условий и институциональной площадки для непрерывного обмена передовым опытом;

реализация совместных программ и проектов;

содействие в совершенствовании системы государственной службы и качества оказания государственных услуг населению.

Направления деятельности Хаба заключаются в партнерстве и сотрудничестве; наращивании потенциала и обучении по принципу «равный с равным»; проведении исследований и управлении знаниями.

В данном контексте, Региональный хаб в сфере государственной службы представляет собой отличный вспомогательный инструмент информационного сопровождения непрерывного образования госслужащих. Платформа Хаба предоставляет возможность изучить образовательные инициативы, инициативы по развитию кадрового потенциала, инициативы по обмену опытом.

Таким образом, исследование зарубежного опыта информационного сопровождения непрерывного образования госслужащих позволило сформулировать следующие основные выводы.

1. Установлено, что цифровая трансформация выступает стимулом реформ в сфере госуправления, изменения подходов к профессиональному развитию и образованию госслужащих. Под воздействием новых информационных технологий меняется характер информационно-образовательной среды: она становится более открытой; появляется возможность построить образовательный процесс в соответствии со стратегией развития кадрового потенциала в сфере госуправления; формируются предпосылки для сближения образовательной и профессиональной сфер деятельности, расширения доступа к информационным ресурсам, улучшения координации взаимодействия субъектов образовательного процесса. Полагаем, информационное сопровождение непрерывного образования госслужащих – важный фактор оптимизации национальной системы образования и профессионального развития.

2. Раскрыт ключевой элемент информационного сопровождения непрерывного образования госслужащих – индивидуальные планы профессионального развития госслужащих (ИПР), которые включают программу обучения и программу самообразования госслужащего. Результаты выполнения ИПР – один из показателей эффективности профессиональной деятельности госслужащих и как правило учитываются при аттестации, при включении в кадровый резерв, а также при решении других кадровых вопросов.

3. Уточнен инструментарий для оценки эффективности образования и профессионального развития госслужащих, основу которого составляет технология мониторинга личностно-профессионального развития госслужащих в процессе обучения (далее – технология мониторинга), которая позволяет оценить динамику ресурсов обучающихся на трех уровнях: общая ориентировка (интерес); фокусировка (вовлеченность); целеполагание.