

Участие муниципальных служащих в формировании программы повышения квалификации: ответ на вызовы общества

Одним из главных ресурсов социально-экономического развития страны является кадровый потенциал. Следовательно, на сегодня главной задачей является формирование высокопрофессионального кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса нашей страны, обеспечивающего эффективность государственного управления, способного поднять общественное доверие к государственным органам и органам МСУ, обеспечить целостность, национальную безопасность и стабильное социально-экономическое развитие республики.

В современных условиях показателем эффективности работы государственного и муниципального служащего становится способность действовать в реальных ситуациях, а не наборы теоретических знаний. Таким образом, назрела необходимость систематического, регулярного повышения уровня управленческих возможностей государственных и муниципальных служащих, перестройки системы обучения государственных и муниципальных служащих. Она должна опираться на современные технологии управления и соответствовать новым целям и задачам развития страны.

До недавнего времени система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, как постоянно действующий механизм, ещё не работала.

Для внедрения полноценной и действенной системы обучения государственных и муниципальных служащих Государственной кадровой службой совместно с экспертным сообществом была разработана Программа развития системы обучения государственных и муниципальных служащих на 2013-2017 годы, а также План мероприятий по ее реализации, утвержденные Указом Президента Кыргызской Республики от 12 июля 2013 года № 162.

В данном документе определены решения по выполнению следующих основных задач:

1. Нормативное правовое обеспечение системы обучения;
2. Формирование эффективной системы управления;
3. Укрепление институциональных возможностей системы обучения;
4. Обновление подходов к обучению;
5. Создание устойчивого механизма адекватного ресурсного обеспечения.

Кроме того, в Программе изложены новые подходы к обучению, которые включают в себя виды, направления, стандарты и вопросы сертификации обучения; определены и разграничены роли и функции всех элементов системы обучения; определены основные пути финансового, кадрового и научно-методического обеспечения системы. Система обучения базируется на четком разделении задач и ответственности на различных уровнях координации.

Основными принципами развития системы обучения являются:

- организация обучения на основе государственного заказа, где заказчиком выступает Государственная кадровая служба;

- отбор исполнителей для разработки учебных модулей и госзаказа на проведение обучения на основе конкурса и в соответствии с законодательством о государственных закупках;
- обязательный учет потребностей муниципальной службы и муниципальных служащих, привязка разрабатываемых учебных программ к должностным обязанностям при разработке учебных модулей и формировании учебных программ;
- финансирование обучения за счет государственного бюджета (через включения этих расходов в бюджет Государственной кадровой службы);
- проведение обучения в областных центрах для снижения расходов местных бюджетов;
- обязательность и регулярность обучения: 1) повышение квалификации - не менее одного раза в три года; 2) переподготовка – при переходе в следующую группу должностей.

При этом обучение делится на 2 вида: по общим направлениям и ведомственным (отраслевым) направлениям. По первому виду формирование плана обучения проводится Государственной кадровой службой КР на основе анализа потребностей в обучении и размещается как Государственный заказ на обучение государственных и муниципальных служащих среди образовательных организаций путем проведения конкурса.

В целях обеспечения методологией государственных органов и органов МСУ было разработано и утверждено приказом ГКС от 13 мая 2014 года № 63 методическое пособие по определению потребностей в обучении государственных и муниципальных служащих.

Действующая модель системы обучения опирается на конкурентную среду, конечная цель которой приблизить институты повышения квалификации к потребителю – муниципальным служащим, сформировать в регионах на базе вузов лаборатории знаний – потенциал знаний о муниципальной службе, способный гибко и оперативно реагировать на меняющиеся потребности муниципальной службы.

Начиная с 2013 года, уже дважды реализованы Государственные заказы на обучение государственных и муниципальных служащих. И если в 2013 году реализация Государственного заказа была полностью возложена на Академию государственного управления при Президенте Кыргызской Республики, где было обучено 658 муниципальных служащих, то в 2014 году в тендере для реализации Госзаказа приняли участие 7 ВУЗов, 3 из которых приняли участие в обучении 2266 муниципальных служащих во всех областях страны.

В феврале этого года Государственной кадровой службой был проведен тендер среди образовательных организаций для реализации Госзаказа на 2015 год. В нем приняли участие уже 10 ВУЗов, большую часть которых представили региональные ВУЗы. Это показывает о возрастании заинтересованности образовательных организаций в участии повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Большую роль в формировании программ обучения должны принимать Государственное агентство по делам местного самоуправления и межэтническим отношениям при Правительстве Кыргызской Республики, а также Союз местных самоуправлений, которые определяют направления развития местных самоуправлений, и, следовательно, имеют возможность в предоставлении помощи при определении потребностей в обучении муниципальных служащих.

В целях обеспечения нормативной правовой базой системы обучения государственных и муниципальных служащих, в соответствии с Программой Государственной кадровой службой разработаны и утверждены постановлением Правительства КР 2 временных положения (временное Положение о государственном заказе на обучение государственных и муниципальных служащих КР, временное Положение о порядке обучения государственных и муниципальных служащих КР), приказом ГКС 3 методических пособия (методическое пособие по определению потребностей в обучении государственных и муниципальных служащих, методическое пособие о порядке проведения мониторинга системы обучения государственных и муниципальных служащих КР, методическое пособие оценки эффективности обучения).

Также принято постановление Правительства КР, которым утверждены норматив стоимости обучения и ставка оплаты труда преподавателей, участвующих в реализации Госзаказа на обучение.

Кроме организации обучения муниципальных служащих в рамках Госзаказа, Государственная кадровая служба активно ведет сотрудничество с общественными и международными организациями в сфере повышения квалификации муниципальных служащих.

Так, например, Институтом политики развития, с которым Государственной кадровой службой заключен меморандум о сотрудничестве, был реализован проект по пилотному обучению муниципальных служащих.

На основе исследования по оценке и анализу потребностей в обучении среди 400 муниципальных служащих в двух областях (Иссык-Кульской и Джалал-Абадской), были определены темы 9-ти учебных модулей по актуальным вопросам муниципальной службы: «Государственные закупки», «Местное экономическое развитие», «Инвестиционная привлекательность территории. Привлечение внебюджетных средств», «Стратегическое планирование развития айылных аймаков», «Организационно-правовые основы местного самоуправления», «Формирование и исполнение местных бюджетов», «Управление муниципальной собственностью», «Основы компьютерной грамотности» и «Правовые основы муниципальной службы».

После конкурсного отбора авторов, были разработаны учебные модули по указанным выше темам. В апреле 2014 года было проведено мероприятие, на котором заинтересованные образовательные организации получили информацию о процедурах Государственном заказе на 2014 год и пилотном обучении. Был проведен конкурс на отбор исполнителей проведения пилотного обучения, в котором приняли участие 8 образовательных организаций. Исполнителями проведения обучения были выбраны две организации (Консорциум – Бишкекская Финансово-Экономическая академия и Иссык-Кульский государственный университет) и Учебный центр Министерства финансов Кыргызской Республики). Преподаватели этих организаций прошли ToT, которое провели разработчики учебных модулей.

Пилотное обучение прошло для 5-х учебных группы (муниципальных служащих, занимающихся финансово-экономическими вопросами Иссык-Кульской и Джалал-Абадской области) с использованием разработанных учебных модулей. Всего обучение прошли 82 человека. Продолжительность курсов составила 18 учебных дней. По завершению обучения совместно слушателям выданы сертификаты. 8 разработанных учебных модулей включены в учебную программу Госзаказа 2015 года.

В январе-феврале 2015 года было проведено тестирование Методики оценки эффективности обучения. В сборе данных, который провела независимая компания и отобранная по конкурсу, участвовало 68 специалистов ОМСУ, участвовавших в пилотном обучении и 66 глав айыл окмоту, в которых работают указанные специалисты. Результаты тестирования и рекомендации будут использованы в работе по улучшению Методики.

Слушатели, участвовавшие в пилотном обучении, отметили важность такого обучения, пожелали, чтобы обучение было регулярным, увеличение количества часов по отдельным темам, дали хорошую оценку качества преподавания и организации обучения.

Образовательные организации-исполнители проведения обучения получили: опыт участия в конкурсах на проведение обучения для государственных и муниципальных служащих, знания в области государственных закупок, опыт по организации курсов повышения квалификации, информацию о финансовой стороне организации обучения, преподаватели прошли ToT по учебным модулям.

Результаты тестирования и рекомендации будут использованы в дальнейшем при выполнении Плана мероприятий по реализации Программы и по совершенствованию системы обучения.

Все вышесказанное говорит о том, что идет активная работа по совершенствованию системы обучения государственных и муниципальных служащих.

Предстоит и дальше продолжать эту работу, в том числе и по выполнению Плана мероприятий по реализации Программы. Например, надо проводить работу по информированию и привлечение потенциальных исполнителей Госзаказа – образовательных организаций, начать работу по развитию ведомственного направления обучения, по включению финансовых средств, необходимых для реализации ведомственного направления обучения отдельной строкой в бюджете госорганов и органов местного самоуправления, продолжить работу по учебно-методическому обеспечению (разработку программ переподготовки, разработку учебных модулей), по внедрению новых подходов по определению потребностей в обучении, оценке эффективности обучения, проводить мониторинг системы обучения и другие мероприятия.

Совершенствование системы обучения должно привести к повышению потенциала государственных и муниципальных служащих, эффективной работе государственных органов и органов местного самоуправления и улучшению качества услуг, оказываемых населению.