

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ  
СЛУЖАЩИХ ПО ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ****Науменко Анастасия Сергеевна**студент, Новосибирский государственный университет экономики и управления, РФ, г.  
Новосибирск

Правительства во всем мире испытывают большое давление от необходимости стать прозрачными и открытыми, а также отвечать потребностям граждан. В настоящее время профессиональная подготовка высококвалифицированных служащих становится важнейшим вопросом в системе государственной службы. В Соединенных Штатах Америки ответственным за обучение и повышение квалификации государственных служащих является Управление по руководству персоналом. В его обязанности входит разработка методики ежегодных оценок работы служащих и контроль проведения этой оценки департаментами и ведомствами. Управление также занимается подбором кадров [1]. Одной из важных целей в США является обновление государственного аппарата, в том числе и Службы высших руководителей. По результатам оценок руководителем Службы составляется заключение об аттестации или не аттестации служащих. Из-за появившейся тенденции сокращения численности госаппарата, большое внимание уделяется имиджу и престижу государственной службы. Высшие профессиональные школы государственного управления Германии занимаются подготовкой чиновников повышенного ранга. Национальная школа администрации (ENA) является главной. Здесь проводится подготовка государственных служащих высшей категории, что позволяет в дальнейшем занять высокие административные должности. Помимо Национальной школы администрации функционируют региональные институты администрации, которые занимаются подготовкой кадров для министерств и федеральных земель, однако, в некоторых министерствах имеются собственные специализированные школы [3]. Для поступления на государственную гражданскую службу Великобритании необходимо пройти письменный экзамен и собеседование по программам ведущих британских университетов [4]. В местных советах существует центральная учебная консультативная группа, которая определяет необходимость обучения персонала. В каждом итальянском министерстве создан Административный совет. Этот совет занимается кадровыми вопросами, штатной структурой управлений. Департамент государственной деятельности при совете министров выявляет потребность в кадрах для госслужбы и занимается их подбором [2]. В Финляндии и в Швеции подготовкой государственных служащих занимаются преимущественно университеты, которые дают юридическое и экономическое образование. Основой целью профессионального образования гражданских служащих является повышение общей эффективности работы органов государственной власти. Каждому работнику органов управления необходимо постоянно обновлять и расширять профессиональные знания на основе непрерывного образования. Результаты оценки, положительные и отрицательные, вносят вклад в обновление и развитие. Образовательные организации находятся под постоянным давлением недостаточности средств, затрачиваемых на обучение госслужащих [5]. В основном для оценки качества программ используются внутренние методы, например, опросы слушателей. Таким образом организации производят мониторинг своей деятельности, оценивают вклад в реализацию государственных задач. Однако, многие организации движутся к независимой оценке деятельности, основанной на различных показателях. Это позволит прогнозировать долгосрочные результаты. Многие организации нацелены на формирование индивидуальных планов сотрудников, интегрированных в процесс управления. Важной задачей является согласование учебных программ гражданской службы с государственными приоритетами. Отчет о деятельности Национальных школ Правительства (Великобритания) содержит главу, посвященную оценке успеха Национальных школ

Правительства. В этой главе рассматриваются различные подходы к оценке поддержания и повышения качества образования государственного управления и подготовки кадров. В связи с сокращением финансовых ресурсов на обучение гражданских служащих оценка учебной деятельности становится приоритетным направлением. Образовательные учреждения, в частности Национальные школы Правительства, часто сталкиваются с трудностями при оценке результатов обучения и развития. Чаще всего оценка заключается в обследовании удовлетворенности слушателей (сложно получить ответы от всех респондентов). Помимо этого, применяются карты обратной связи (не дают углубленных данных), опросы персонала (впечатления, реакция учеников). Программа оценки качества ЕНА сформировала следующий перечень методов: самооценка; экспертная оценка; отчеты по качеству и удовлетворенности. Выделяется важность перехода к комплексному, систематическому и непрерывному контролю качества как интеграции мониторинга и оценок. К важнейшим факторам успеха образования относятся качество и актуальность программы, наличие политики в области обучения и подготовки кадров, комплексная стратегия обучения. Согласно отчету: «Especially the importance of the quality and relevance of schools' activities, underline the need for comprehensive monitoring and evaluations strategies» (= «Особенно важное значение качества и актуальности деятельности школ, подчеркивают необходимость всеобъемлющих стратегий в области мониторинга и оценки»). Таким образом, в зарубежной практике оценке качества дополнительного профессионального образования гражданских служащих подчеркивается необходимость в комплексной стратегии в области мониторинга и оценки. Однако, в настоящее время большинство образовательных организаций ограничиваются проведением внутренней оценки и иногда обращаются к независимой экспертизе.

### **Список литературы:**

1. Бакушев В.В. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование) : учебно-метод. пособ. / В.В. Бакушев, Е.А. Литвинцева, А.И. Турчинов. М., 2023. С. 122-128
2. Моисеев В.В. Организация государственной и муниципальной службы: сб. заданий / В.В. Моисеев; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. Новосибирск : СибАГС, 2022. С.27-34
3. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учеб. пособие / С.В. Пронкин, О.Е. Петрунина. М.: Аспект Пресс, 2022. С.47-53
4. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. / В.В. Черепанов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2023. 679 с
5. National Schools of Government. Building Civil Service Capacity [Электронный ресурс] // OECD. 2017. URL: <https://www.oecd.org/gov/national-schools-of-government-building-civil-service-capacity.pdf> (дата обращения: 08.08. 2024)