

Раздел IV  
КОНКРЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Part IV. CONCRETE DIRECTIONS OF PROFESSIONAL  
EDUCATION DEVELOPMENT

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ  
У ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

MODELING OF FORMATION AND DEVELOPMENT  
OF PROFESSIONALISM AND EXPERTISE OF CIVIL SERVANTS

УДК 378: 351/354

DOI: 10.15372/PEMW20160315

**Ю. И. Молотков**

*Сибирский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Новосибирск, Российская Федерация, e-mail: molotkov@siu.ranepa.ru*

**Molotkov, Iu. I.**

*Siberian Management Institute of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Novosibirsk, Russian Federation, e-mail: molotkov@siu.ranepa.ru*

**А. С. Денисов**

*ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ, Новосибирск, Российская Федерация, e-mail: rector@nsau.edu.ru*

**Denisov, A. S.**

*Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russian Federation, e-mail: rector@nsau.edu.ru*

**В. И. Панарин**

*Институт дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ, Новосибирск, Российская Федерация, e-mail: idpo@ngs.ru*

**Panarin, V. I.**

*Institute of Further Training in Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russian Federation, e-mail: idpo@ngs.ru*

**Аннотация.** Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273, принятый 29 декабря 2013 г., в статье 76 позволяет

**Abstract.** Federal Law № 273 “On education in the Russian Federation” endorsed on December 29, 2013 and its Article 76 allows enhancing the rights of further

существенно расширить полномочия дополнительного профессионального образования. В реализации этого закона наметилась тенденция расширения самостоятельности и совершенствования дополнительного профессионального образования (далее ДПО) в рамках образовательных организаций, которые позволяют более качественно формировать профессионально важные качества (далее ПВК) у государственных и муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации по направлениям подготовки. Такое законодательное расширение полномочий в области ДПО государственных и муниципальных служащих (далее ГС и МС) дает возможность образовательным организациям выстроить свою стратегию обучения и перейти к модульно-ориентированному процессу обучения, что позволит учитывать не только сущность государственной и муниципальной службы, но и региональную специфику их сфер деятельности. При разработке модульных программ необходимо направить усилия в процессе обучения ГС и МС на получение конечного результата, а именно: на получение знаний, умений и новых навыков в конкретной сфере профессиональной деятельности. Но еще более важной проблемой такого обучения является формирование новых способностей трансформации переноса полученных знаний, умений и навыков на незнакомые объекты и ситуации, в которых ГС и МС принимают ответственные управленческие решения, влияющие на жизнь и деятельность социально-экономической среды. Основная задача организации обучения по модульным целевым программам – это развитие профессионально важных качеств ГС и МС при повышении квалификации в образовательных организациях. Другая важная задача – это повышение мобильности профессорско-преподавательского состава (ППС). Для решения этой проблемы необходимо сформировать региональный банк данных ППС – носителей качественных знаний и опыта в соответствующих сферах деятельности государственного и муниципального управления, а также создать независимые центры сертификации модульных программ ДПО и независимые центры оценки ПВК у государственных и муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** *государственный и муниципальный служащий, компетенции, модель обуче-*

*training. Being implemented, this Act shows tendency to enhance non-reliance and development of further training at educational institutions that build professional qualities of civil servants on the high level. This legal accretion of power in the field of further training of civil servants gives educational institutions possibility to build their own educational strategy and transfer to module teaching. This considers not only the nature of public administration but regional specific features of their activities as well. When developing the module programmes, it is necessary to be aimed at the result that assumes obtaining knowledge, skills and new expertise in concrete area of professional activity. This kind of training raises an important problem related to formation of new "transformation" abilities to transfer the knowledge, skills and expertise received earlier to unknown objects and situations where civil servants take important managerial decisions influencing socio-economic environment. The main goal of this training is to develop professional qualities of civil servants when they have further training courses at educational institutions. The other important task is to increase the level of teaching staff mobility. The paper make a case about the relevance of building regional bank of teaching staff data, development of independent certification centres of further training modular programmes and independent centres of civil servants assessment. The teaching staff must have good experience and expertise in the field of public administration.*

**Key words:** *civil servants, competences, educational model, modular programmes, modules, goals, educa-*

ния, модульные программы, учебные модули, цели, задачи обучения, управление трансформацией, инструменты реализации.

tional tasks, transformation management, implementation tools.

**Для цитаты:** Молотков Ю. И., Денисов А. С., Панарин В. И. Моделирование процесса формирования и развития профессионализма и компетентности у государственных и муниципальных служащих // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т. 6. № 3. С. 480–490. DOI: 10.15372/PEMW20160315.

**For quote:** Molotkov Ju. I., Denisov A. S., Panarin V. I. [Modeling of formation and development of professionalism and expertise of civil servants]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremenom mire* = *Professional education in the modern world*, 2016, Vol. 6, no. 3. pp. 480–490 (in Russ). DOI: 10.15372/PEMW20160315.

**Введение.** В статье рассматривается модель формирования и управления модульной программой дополнительного профессионального образования. Реализация модульной программы ДПО предполагает новую технологию организации процесса обучения и управление процессом развития профессиональных компетенций и профессионализма государственных и муниципальных служащих. Такой подход соответствует требованиям федеральных законов и принятых стандартов для замещения должностей (по конкурсному отбору) на должности государственных гражданских и муниципальных служащих [1; 2]. В Постановлении Правительства РФ «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» сформулирована основная задача: «Повышение квалификации за счет обновления знаний, совершенствования навыков, что связано с новыми требованиями к уровню их квалификации, совершенствованию способов, механизмов принятия и исполнения профессиональных задач» [3]. В этом документе сформулированы основные цели повышения квалификации по программам ДПО, а именно:

- 1) освоение актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности гражданских служащих (тематические и проблемные конференции и семинары) объемом от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации);
- 2) комплексное обновление знаний гражданских служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач объемом от 72 до 144 аудиторных часов.

Такое законодательное расширение полномочий в области ДПО государственных и муниципальных служащих дает возможность образовательным организациям выстроить свою стратегию обучения и разработать свои модульные программы, которые будут учитывать не только сущность государственной и муниципальной службы, но и региональную специфику сфер деятельности, в которых они трудятся.

**Постановка задачи.** Основная цель статьи – рассмотреть варианты модели формирования модульной программы дополнительного профессионального образования, ее структуру и содержание модулей профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих в соответствии с требованиями федеральных законов и принятых стандартов для замещения должностей по конкурсному отбору государственных и муниципальных служащих.

Основная задача ДПО – повысить эффективность профессионального образования в соответствии с приказом Минобрнауки России [4] за счет организации процесса обучения по модульно-целевым программам. Такие программы ДПО обеспечивают усвоение новых знаний, умений, навыков, а также формирование способности у ГС и МС творческой трансформации приобретенных в ходе освоения новых компетенций для более качественного исполнения возложенных функций в практической деятельности.

**Методология и методика исследования.** Основной методологией исследования принят структурно-системный анализ нормативно-правовых актов РФ и субъектов РФ, а также программ ДПО и процесса обучения в образовательной организации. В частности Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает расширение спектра обновления знаний государственных и муниципальных служащих, поэтому образовательные организации могут перейти к новому типу формирования образовательных программ, а именно к модульно-ориентированному процессу

обучения. Модульные программы ДПО ориентированы на конечный результат, а именно: на получение знаний, умений и владение новыми навыками в конкретной сфере профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

**Объектом исследования** принята существующая проблема формирования способности «трансформации» имеющихся знаний, умений и навыков на незнакомые объекты и ситуации у государственных гражданских и муниципальных служащих при повышении квалификации.

**Предметом исследования** принята проблема формирования в программах ДПО дополнительных модулей, содержание которых обеспечивает развитие профессионально важных качеств (ПВК) у государственных и муниципальных служащих, способных принимать управленческие решения, которые требуют способности трансформации.

В модульных программах ДПО предусматривается формирование у ГС и МС новых способностей «трансформации» – переноса полученных знаний, умений и навыков на незнакомые объекты и ситуации, в которые попадают государственные и муниципальные служащие при принятии ответственных управленческих решений, влияющих на жизнь и деятельность социально-экономической среды. Повышение качества ДПО возможно за счет формирования в программах ДПО дополнительных модулей (4, 5), которые обеспечивают развитие профессионально важных качеств (ПВК) у ГС и МС, прошедших обучение по модульным программам ДПО.

К таким важнейшим профессиональным способностям государственных и муниципальных служащих на уровне субъекта РФ Новосибирской области в Распоряжении губернатора Новосибирской области от 28.12.2009 № 326-р «Об организации обучения» для обеспечения эффективности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления отнесены следующие:

- интеллектуальное ориентированное развитие способностей: сообразительность, оперативность, догадливость, а также интуиция;
- образовательное непрерывное развитие включающее: развитие профессиональных способностей и повышение уровня квалификации;
- стратегическое и аналитическое мышление, умение декомпозировать стратегические цели и задачи по отраслям экономики;
- совершенствование практической деятельности по систематизации работы органов государственного и местного самоуправления;
- развитие коммуникативных и коммуникабельных способностей взаимодействия с людьми, умения убеждать, вести за собой, умение делать четкие и понятные устные сообщения, отчеты и доклады;
- развитие способности оперативного реагирования на изменения объективного и субъективного характера в органах ГУ и МСУ;

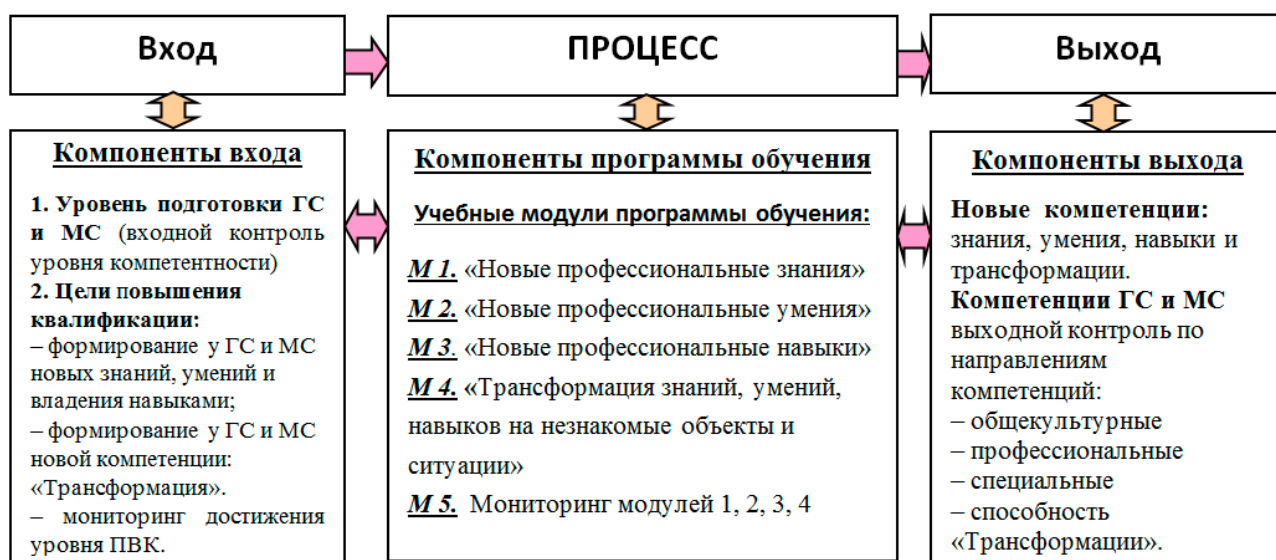


Рис. 1. Модель управления формированием и развитием профессиональных компетенций у ГС и МС по модульным программам ДПО

- развитие способности управлять своим поведением в условиях стрессовых ситуаций, формирование стрессоустойчивости как волевой, интеллектуальной, эмоциональной сопротивляемости при отрицательных воздействиях окружающей среды;
- развитие управленческих способностей как способности в кратчайшие сроки практически организовать реализацию решений, принятых органами ГУ и МСУ;
- поддержание физического состояния, спортивной формы и укрепление здоровья;
- формирование высокой работоспособности и конкурентоспособности<sup>1</sup> [5].

**Результаты.** Для организации более качественного процесса обучения ниже предлагается модель управления формированием и развитием профессиональных компетенций у ГС и МС по модульным программам ДПО.

Этот подход может быть учтен при разработке целевых модульных программ и при проведении обучения ГС и МС по модульным программам ДПО. На рис. 1 приведена модель управления процессом обучения новым профессиональным компетенциям, предусмотренным в государственных стандартах ВПО и в организациях государственного и муниципального управления, выполненная с учетом ранее опубликованных работ [6; 7].

Исходя из системного подхода, необходимо определить на входе модели уровень подготовки ГС и МС, это можно осуществить специальным анкетным опросом, на основании которого дополнительно в программу обучения включаются вопросы, которые хотели бы слушатели ДПО рассмотреть на занятиях. При этом основная задача ДПО, исходя из целей обучения, – это сформировать у ГС и МС:

- новые знания, умения, владение навыками в области государственного и муниципального управления;
- новые компетенции и профессионально важные качества за счет обучения способности трансформировать знания, умения и навыки на незнакомые объекты и ситуации.

Процесс обучения в приведенной модели управления ДПО организуется по модульной целевой программе обучения ГС и МС, при этом каждый модуль имеет свой конечный результат, это сформированные компетенции: общекультурные – ОК, профессиональные – ПК, специальные – СК и специальная компетенция трансформации – СКТ.

Количество компетенций формируется исходя из задания органов управления, выставляющих требование к программе повышения квалификации ГС или МС. В таблице 1 приведены модули и цели обучения. Исходя из задания, сформированного органом ГМУ, цели обучения могут быть уточнены и конкретизированы.

Таблица 1.

**Компоненты модульной целевой программы обучения ГС и МС**

Модули обучения	Цели обучения
<b>Модуль 1.</b> Формирование новых профессиональных знаний.	В соответствии с направлением отраслевого и территориального развития направляющей организации на повышение квалификации.
<b>Модуль 2.</b> Формирование новых профессиональных умений.	В соответствии с целью и программой, заданной направляющей организацией, для повышения компетенций, предусмотренных в должностных регламентах на рабочих местах.
<b>Модуль 3.</b> Формирование новых профессиональных навыков.	В соответствии с целью и программой, заданной направляющей организацией, для повышения конкретных квалификационных навыков – компетенций, предусмотренных в должностных регламентах.
<b>Модуль 4.</b> Формирование способности трансформации знаний, умений, навыков на незнакомые объекты и ситуации.	В соответствии с заданной целью, направленной на развитие направляющей организации на обучение – формирование способности трансформировать знания, умения и навыки на достижение высокого конечного результата деятельности органов управления в объекте исследования и проектирования развития.
<b>Модуль 5.</b> Мониторинг модулей 1, 2, 3, 4	Основной целью мониторинга является обеспечение входного, выходного контроля и педагогического сопровождения и контроля результатов по формированию способности ГС и МС трансформировать знания, умения и навыки в виде управленческих решений на незнакомые ситуации, возникающие в деятельности органов государственного и муниципального управления.

<sup>1</sup> Способности откорректированы с учетом редакции авторов.

Реализация программы дополнительного профессионального образования осуществляется по модульным программам обучения за счет формирования инструментов реализации, приведенных в таблице 2.

Таблица 2.

**Модули и инструменты реализации целевой программы обучения ГС и МС**

Модули обучения	Инструменты реализации
<b>Модуль 1.</b> Формирование новых профессиональных знаний.	Лекции по теоретическим знаниям и изменениям в области государственного и муниципального управления.
<b>Модуль 2.</b> Формирование новых профессиональных умений.	Лекционно-семинарские занятия по новым направлениям отраслевого и территориального развития, новым введенным в действие нормативно-правовым актам и изменениям в действующих НПА.
<b>Модуль 3.</b> Формирование новых профессиональных навыков.	Деловые игры по формированию новых профессиональных навыков. Практические занятия и стажировки по обмену передовым опытом.
<b>Модуль 4.</b> Формирование способности трансформации знаний, умений, навыков на незнакомые объекты и ситуации.	– Выполнение самостоятельных практических заданий. – Выпускная квалификационная работа по развитию исследуемого объекта. – Проектная работа – проект, направленный на развитие исследуемого объекта, процесса или их частей (сферы деятельности ГС или МС).
<b>Модуль 5.</b> Мониторинг: «Модулей 1, 2, 3, 4»	– Мониторинг ПВК (ГС или МС) после обучения, по целевой программе ДПО. – Система мониторинга в НПА по уровням гос. и мун. управления (У и П-1199, П-1317). – Индикативные показатели, установленные для оценки ГС и МС для каждого рабочего места. – Качественные показатели оценки Программы ДПО, а именно: <ul style="list-style-type: none"><li>• Показатели оценки освоения учебного материала – это результаты тестирования, выраженные через знания, умения, владения навыками.</li><li>• Показатели оценки целевых программ ДПО.</li><li>• Показатели оценки лекционно-практического материала для ГС и МС.</li><li>• Показатели оценки качества проведения занятий с ГС и МС.</li><li>• Показатели оценки соответствия ППС и материальной базы для проведения занятий с ГС и МС.</li></ul>

В предлагаемой программе ДПО, сформированной по модульному принципу, особое внимание уделяется формированию способности трансформации имеющихся знаний, умений и навыков на незнакомые объекты и ситуации. Эта новая компетенция формируется за счет введения в программу ДПО дополнительных модулей (4, 5), в которых инструментами развития профессионально важных качеств у ГС и МС планируются специальные занятия и система мониторинга и контроля результатов обучения (см. табл. 2).

На выходе модели формирования и развития профессиональных компетенций у ГС и МС, проходящих повышение квалификации по модульным программам ДПО (рис. 1), предусматривается выходной контроль результатов обучения. Соответственно, система тестирования и выполнение практических работ различного типа должна обеспечить достижения нового уровня компетенций у ГС и МС, а именно: общекультурных – ОК, профессиональных – ПК, специальных – СК и дополнительно специальных компетенций трансформации – СКТ в профессиональной сфере деятельности.

Специалисты, занимающие должности в государственном и муниципальном управлении, должны отвечать по уровню подготовке магистра государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» и обладать набором компетенций, зафиксированных в стандарте [8], а именно:

ОК – общекультурные компетенции (ОК-1 – ОК-3);

ОПК – общепрофессиональные компетенции (ОПК-1 – ОПК-3);

ПК – профессиональные компетенции (ПК-1 – ПК-20).

Кроме того, в рамках повышения квалификации по модульным целевым программам ДПО и по индивидуальному плану профессионального развития необходимо формировать профессиональные компетенции по модулям, приведенным в таблице 3. Приведенный перечень компетенций в таблице 3 не является исчерпывающим.

Таблица 3.

Основные компетенции при реализации модульной программы ДПО ГС и МС

Модули обучения	Формируемые компетенции
<p><b>Модуль 1.</b> Формирование новых профессиональных знаний.</p> <p><b>Знать:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Конституцию Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, субъекта РФ и иные нормативные и правовые акты по вопросам организации и деятельности государственных органов и местного самоуправления (муниципальных органов).</li> <li>– Основы законодательства РФ и субъекта РФ о государственной гражданской и муниципальной службе.</li> <li>– Основы государственного и муниципального управления.</li> <li>– Правовые акты, регламентирующие служебную деятельность.</li> <li>– Тенденции развития социально-экономических процессов в современном мире и их влияние на социально-экономическую среду российского социума.</li> <li>– Классификацию социально-экономических объектов по уровням управления в социально-экономической среде.</li> <li>– Теоретические основы управления социально-экономическими объектами и процессами.</li> <li>– Тенденцию развития государственной и муниципальной службы, способы, методы управления.</li> <li>– Структуру, состав, классификацию систем и подсистем для управления по различным направлениям деятельности.</li> <li>– Основы управления и технологии принятия управленческих решений в условиях рыночных отношений.</li> <li>– Основы системного управления функционированием и развитием – государственных учреждений, муниципальных образований, а также предприятий, организаций (объектом, бюджетом, маркетингом, персоналом, финансами и др.).</li> </ul>
<p><b>Модуль 2.</b> Формирование новых профессиональных умений.</p> <p><b>Уметь:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Прогнозировать конечные результаты деятельности в организации и отдельных ее подразделениях.</li> <li>– Формировать модель управления исследуемого социально-экономического объекта.</li> <li>– Выделять структурные компоненты и элементы в объекте, при его исследовании и описании.</li> <li>– Формировать структуру управления, штатное расписание, должностные регламенты (обязанности) и другие документы стандарта управления государственного и муниципального уровня.</li> <li>– Рассчитывать индикативные показатели и давать оценку конечных результатов направлений деятельности на уровне субъекта РФ и муниципального образования.</li> <li>– Формировать графические модели управления и определять зону эффективной деятельности исследуемого направления.</li> <li>– Применять свои профессиональные знания в области управления объектом и процессами, используя при этом: моделирование, системный анализ финансово-хозяйственной деятельности, формирование алгоритмов, логику описания государственных и муниципальных услуг.</li> <li>– Разрабатывать, обосновывать и принимать оптимальные управленческие решения по воздействию на объект, его системы или подсистемы, направленные на повышение эффективности конечных результатов.</li> <li>– Оформлять презентацию и защищать свои проекты по деятельности государственных муниципальных объектов и конечных результатов их развития.</li> </ul>

<p><b>Модуль 3.</b> Формирование новых профессиональных навыков.</p> <p><i><b>Владеть практическими навыками:</b></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Аналитической работы и мышления, структурно-системного анализа при исследовании объектов социального типа.</li> <li>– Системного подхода в решении задач развития государственных и муниципальных объектов.</li> <li>– Моделирования, расчета и описания исследуемых процессов в объекте.</li> <li>– Подготовки проектов правовых актов, иных управленческих документов.</li> <li>– Планирования направлений развития исследуемых организаций и постановки перед подчиненными задач по выполнению принятого плана.</li> <li>– Осуществления контроля и расчета конечных результатов деятельности административных органов государственного и муниципального управления.</li> <li>– Формирования алгоритмов муниципальных услуг, расчета их стоимости и трудозатрат.</li> <li>– Разработки документов мониторинга по реализации управленческих решений, направленных на повышение эффективности конечных результатов деятельности органов управления.</li> <li>– Ведения деловых переговоров, консультирования, разрешения конфликтов.</li> <li>– Систематизации информации и владения информационными технологиями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.</li> <li>– Формирования, оформления и публичной защиты исследования, работы (проекта), направленных на развитие отдельной сферы деятельности государственного и муниципального служащего или на объект в целом.</li> </ul>
<p><b>Модуль 4.</b> Формирование способности трансформации знаний, умений, навыков на незнакомые объекты и ситуации.</p> <p><i><b>Уметь трансформировать:</b></i> (принимать управленческие решения в незнакомых ситуациях)</p>	<p>Знания, умения, навыки на незнакомые объекты и ситуации, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Самостоятельно проводить анализ действующей нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие исследуемого объекта.</li> <li>– Анализировать и давать краткую характеристику объекта исследования, его состояния и уровня развития.</li> <li>– Выделять основные проблемы, мешающие развитию исследуемых сфер деятельности, объекта или процесса.</li> <li>– Формировать модели для системного управления объектом в целом, его подсистемой или процессом.</li> <li>– Выделять индикативные показатели для оценки состояния и уровня развития исследуемого объекта и его сфер деятельности.</li> <li>– Владеть аналитической, экспертной работой индивидуально и в составе групп.</li> <li>– Планировать и организовывать проведение мероприятий для населения на уровне субъекта РФ и муниципального образования.</li> <li>– Планировать и организовывать собственное рабочее время и труд соподчиненного коллектива.</li> <li>– Систематизировать и готовить документы, тексты, формировать управленческие решения, направленные на функционирование и развитие объекта исследования (комплексная или целевая программа, план развития, инновационно-инвестиционный проект, бизнес-проект, организационно-экономические, технические, технологические и иного типа мероприятия, приказ, распоряжение и т. п.).</li> <li>– Оформлять результаты проведенных исследований в организации.</li> <li>– Разрабатывать систему контроля и мониторинга исполнения принимаемых решений.</li> <li>– Выполнять и оформлять презентацию и публично защищать результаты социально-экономического развития исследуемого объекта, его сфер и направлений деятельности.</li> <li>– Продвигать разработанные проекты и добиваться конечных результатов социально-экономического развития в исследуемом объекте.</li> </ul>
<p><b>Модуль 5.</b> Мониторинг модулей 1, 2, 3, 4 (обеспечивать сопровождение процесса обучения и контроль реализации модулей целевой программы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Показатели оценки освоения учебного материала – это результаты тестирования, выраженные через знания, умения и владения навыками через выполнение практических заданий.</li> <li>– Показатели оценки целевых программ ДПО.</li> <li>– Показатели <b>оценки лекционно-практического материала для ГС и МС.</b></li> <li>– Показатели оценки качества проведения занятий с ГС и МС.</li> <li>– Показатели оценки соответствия ППС и материальной базы для проведения занятий с ГС и МС.</li> </ul>



Достижение освоения уровня компетенций обеспечивается инструментами мониторинга, приведенного в модуле 5.

**Выводы.** Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273, принятый 29 декабря 2013 г. [9], позволяет в статье 76 существенно расширить полномочия дополнительного профессионального образования, а именно:

- приобретение большей самостоятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при реализации дополнительных профессиональных программ;
- изменение структуры программ дополнительного профессионального образования;
- отмена разграничения дополнительных профессиональных программ по часам;
- отмена документов государственного образца, выдаваемых по результатам успешного освоения дополнительных профессиональных программ.

Основная задача образовательных организаций по дополнительному профессиональному образованию – это сформировать учебные модули, приведенные в таблице 1, которые позволили бы существенно повлиять на качество повышения профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих. Повышение качества обучения достигается за счет успешного освоения дополнительных профессиональных программ, в которых предусмотрено персональное участие в практических работах, обеспечивающих способность трансформации знаний, умений и навыков в новых ситуационных условиях профессиональной деятельности.

Кроме сформированных модулей, которые обеспечивают более качественное становление профессиональных компетенций, необходимо разработать инструменты входного и выходного контроля уровня профессиональной подготовленности к освоению новых знаний, умений и навыков по профессиональному направлению деятельности. Такими известными инструментами являются тесты, специализированные анкеты, выпускные квалификационные работы, коллективные проекты, самостоятельные работы по совершенствованию профессиональной деятельности на рабочем месте. Уровень повышения профессионально важных качеств определяется через систему оценочных средств, которые необходимо разрабатывать совместно с направляющей организацией на повышение квалификации ГС и МС, а именно:

- оценка уровня профессионально важных качеств;
- оценка результативности профессиональной служебной деятельности;
- оценка уровня квалификации по направлению деятельности.

Таким образом, качество деятельности образовательных организаций в значительной степени зависит от правильного формирования программ ДПО, модулей и инструментов их реализации, а также мониторинга и контроля процесса обучения.

Такой системный подход обеспечивает повышение уровня профессионально важных качеств у ГС и МС и существенно влияет на качество деятельности органов государственного и муниципального управления.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Федеральный закон** Российской Федерации № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. **Федеральный закон** Российской Федерации № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2007/03/07/sluzhba-dok.html> (дата обращения: 17.01.2016).
3. **Постановление** Правительства РФ от 06.05.2008 № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной подготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/193245/> (дата обращения: 15.12.2015).
4. **Приказ** Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Минобрнауки Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 499 [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80abucjibhv9a.xn--p1ai/> (дата обращения: 12.12.2015).
5. **Распоряжение** губернатора Новосибирской области от 28.12.2009 № 326-р «Об организации обучения» [Электронный ресурс]. URL: <http://adm.nso.ru/> (дата обращения: 11.11.2015).

6. Молотков Ю. И. Формирование профессиональных компетенций в квалификационных работах студентов для государственного и муниципального управления // Гуманизация образования. 2013. № 6. С. 84–89.
7. Молотков Ю. И. Формирование профессионализма и новых компетенций у муниципальных служащих // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 4 (16). С. 65–73.
8. ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «МАГИСТР»)». Приказ Минобрнауки и науки РФ от 15 февраля 2010 г. № 123 [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/> (дата обращения: 10.10.2015).
9. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://democrator.ru/problem/357> (дата обращения: 09.09.2015).

## REFERENCES

1. *Federalnyy zakon Rossiyskoy Federatsii № 79-FZ “O gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhbe Rossiyskoy Federatsii”* (Federal Law No. 79-FZ of the Russian Federation “On the civil service in the Russian Federation”).
2. *Federalnyy zakon Rossiyskoy Federatsii № 25-FZ “O munitsiplanoy sluzhbe v Rossiyskoy Federatsii” ot 2 marta 2007 goda* (Federal Law No. 25-FZ of the Russian Federation of March 2, 2007 “On municipal service in the Russian Federation”). Available at: <http://www.rg.ru/2007/03/07/sluzhba-dok.html> (accessed January 17, 2016).
3. *Postanovlenie Pravitelstva RF ot 06.05.2008 № 362 “Ob utverzhenii gosudarstvennykh trebovaniy k professionalnoy podgotovke, povysheniyu kvalifikatsii i stazhirovke gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchih Rossiyskoy Federatsii”* (Governmental Decree No. 362 of May 6, 2008 “On endorsement of state requirements to professional training, further training and internships of civil servants”). Available at: <http://base.garant.ru/193245/> (accessed December 15, 2015).
4. *Prikaz Minobrnauki Rossii ot 15.11.2013 № 1244 “O vnesenii izmeneniy v Poryadok organizatsii i osushchestvleniya obrazovatelnoy deyatel’nosti po dopolnitel’nykh professional’nykh programmam, utverzhdennykh prikazom Minobrnauki Rossiyskoy Federatsii ot 01.07.2013 № 499* (Order No. 1244 of the Ministry of Education of Russian of November 15, 2013 “On amendments to the procedure of organization and implementation of training on further training programmes endorsed by Order No. 499 of the Ministry of Education of Russia of July 1, 2013). Available at: <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/> (accessed December 12, 2015).
5. *Rasporyazhenie gubernatora Novosibirskoy oblasti ot 28.12.2009 № 326-r “Ob organizatsii obucheniya”* (Decree No. 326-r of the Governor of Novosibirsk Region of December 28, 2009 “On organization of training”). Available at: <http://adm.nso.ru/> (accessed November 11, 2015).
6. Molotkov Iu. I. [Building professional competences in the final theses of Public Administration students]. *Gumanizatsiya obrazovaniya = Humanization of Education*, 2013, no. 6. pp. 84–89 (in Russ).
7. Molotkov Iu. I. [Formation of expertise and new competences of local servants]. *Professionalnoe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional education in Russia and abroad*, 2014, no. 4 (16). pp. 65–73. (in Russ).
8. *FGOS vysshego professional’nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 38.04.04 “Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie (kvalifikatsiya) MAGISTR”*. *Prikaz Minobrazovaniya i nauki RF ot 15 fevralya 2010 g. № 123* (Federal State Educational Standard of higher education on major 38.04.04 “Public Administration” (Master Degree). Decree No. 123 of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of February 15, 2010). Available at: <http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/> (accessed October 10, 2015).
9. *Federalnyy zakon Rossiyskoy Federatsii ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ “Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii”* (Federal Law No. 273-FZ of the Russian Federation of December 29, 2012 “On Education in the Russian Federation”). Available at: <http://democrator.ru/problem/357> (accessed September 9, 2015).

## Информация об авторах

**Молотков Юрий Иванович** – доктор технических наук, профессор, кафедра менеджмента, ученый секретарь, Сибирский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы (630102, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, e-mail: [molotkov@siu.ranepa.ru](mailto:molotkov@siu.ranepa.ru)).

## Information about the authors

**Iurii I. Molotkov** – Doctor of Engineering Sc., Professor at the Chair of Management, Academic Secretary of Siberian Management Institute of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (6 Nizhegorodskaya Str., 630102 Novosibirsk, e-mail: [molotkov@siu.ranepa.ru](mailto:molotkov@siu.ranepa.ru)).

**Денисов Александр Сергеевич** – доктор технических наук, профессор, ректор ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, e-mail: rector@nsau.edu.ru).

**Панарин Владимир Иванович** – доктор философских наук, доцент, зам. директора, ИДПО ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Никитина, 149, e-mail: idpo@ngs.ru).

*Принята редакцией: 10.02.2016*

**Alexander S. Denisov** – Doctor of Engineering Sc., Professor, Rector of Novosibirsk State Agrarian University (160 Dobrolyubova Str., 630039 Novosibirsk, e-mail: rector@nsau.edu.ru).

**Vladimir I. Panarin** – Doctor of Philosophical Sc., Associate Professor at the Institute of Further Training at Novosibirsk State Agrarian University (149 Nikitina Str., 630039 Novosibirsk, e-mail: idpo@ngs.ru).

*Received 10 February 2016*