

Организация обучения в системе государственной статистики Российской Федерации, использование новых методов и подходов

*Доклад подготовлен Федеральной службой
государственной статистики Российской Федерации*

Стратегия управления процессом обучения персонала в Росстате нацелена на обмен знаниями, обучение на рабочем месте и профессиональную переподготовку специалистов.

Вопрос организации обучения персонала, как компонент управления кадрами, является приоритетным в Росстате.

Непрерывное повышение квалификации в области статистики и информационных технологий федеральных государственных гражданских служащих (далее – работников) центрального аппарата Росстата и его территориальных органов обусловлено необходимостью обновления и повышения уровня теоретических и практических знаний работников, освоения ими современных методов решения профессиональных задач в рамках полученной специальности на базе высшего или среднего профессионального образования, направленного на обеспечение постоянного соответствия профессионального уровня кадров возрастающим требованиям развития статистической науки и практики.

В настоящее время, правовой базой организации подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в Росстате является Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» и постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Основываясь на этих нормативных документах, стратегическими задачами системы обучения в Росстате являются следующие

- развитие системы непрерывного профессионального образования специалистов как неотъемлемой составной части важнейшего направления кадровой политики
- обеспечение опережающего характера обучения с учетом перспектив развития государственной статистики, усложнения функций и задач ее органов и организаций, внедрения современных инновационных технологий и научных достижений
- обеспечение непрерывности и соблюдения принципа обязательности профессионального обучения для всех государственных гражданских служащих в тесной связи с продвижением по службе, а также материальным вознаграждением
- соблюдение правил строгой целевой направленности обучения и государственных образовательных стандартов
- организация учебного процесса на основе широкого внедрения элементов научно-исследовательской деятельности, анализа современной практики государственного управления
- укрепление единого научно-методического управления и координации практической деятельности всех элементов системы

- широкое использование отечественного и зарубежного опыта в обучении.

Наряду с традиционными методами обучения осуществляется внедрение методов дистанционного обучения. В этих целях в системе Росстата создается единая образовательная информационная среда, обеспечивающая создание условий для поэтапного перехода к новому уровню повышения квалификации на основе информационных технологий, формирование ведомственной системы информационного и научно-методического обеспечения развития образования.

В рамках реформирования статистики решаются вопросы совершенствования методологии, развития статистической информационной базы, формирования и ведения баз статистических данных федерального и регионального уровней, создание эффективной организационной структуры территориальных органов Росстата.

Профессиональная целевая контрактная подготовка кадров по специальности «Статистика» для государственной гражданской службы системы Росстата осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием» в следующих образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, Новосибирская государственная академия экономики и управления, Ростовский государственный экономический университет, Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева, Оренбургский государственный университет, Хабаровская государственная академия экономики и права и некоторые другие институты.

Заключение договора на обучение между территориальным органом Росстата и гражданином предусматривает обязательство последующего его прохождения государственной гражданской службы после окончания обучения в течение трех лет. В рамках указанного договора, а также по согласованию образовательного учреждения профессионального образования с территориальным органом в этом территориальном органе осуществляются практика и стажировка обучающихся.

Координация целевой контрактной подготовки кадров по специальности «Статистика» для государственной гражданской службы системы Росстата осуществляется Административным управлением Росстата.

Также в системе Росстата организовано получение дополнительного профессионального образования гражданского служащего, которое включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы.

Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

- назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;

- результаты аттестации гражданского служащего.

Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования.

Стажировка гражданского служащего осуществляется непосредственно в государственных органах и иных организациях.

Гражданский служащий также может получать дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от гражданской службы.

Вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования устанавливаются представителем нанимателя в зависимости от группы и категории должности гражданской службы, замещаемой гражданским служащим, в порядке, определяемом указом Президента Российской Федерации.

По завершению курсов слушатель получает соответствующий документ государственного образца, что является преимущественным основанием для включения гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе или продолжения замещения гражданским служащим своей должности.

Организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданских служащих осуществляется на основе государственного заказа и в соответствии с «Положением о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации», утвержденного Указом Президента Российской Федерации «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих формируется с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития гражданских служащих.

Направления подготовки специалистов Росстата в системе дополнительного профессионального образования могут корректироваться в зависимости от поставленных руководством Росстата приоритетов в разные периоды. Например, в последнее время большое внимание уделяется вопросам использования информационных технологий. Всего профессиональную переподготовку и повышение квалификации в 2008-2009 годах, в рамках исполнения государственного заказа, по очной и заочной формам обучения, с применением интерактивных методов, прошли около 10 тысяч работников центрального аппарата Росстата и его территориальных органов в Государственном университете – Высшей школе экономики при Правительстве Российской Федерации, Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации, Российском государственном университете инновационных технологий и предпринимательства, Академии труда и социальных отношений, Московской академии государственного и муниципального управления и других.

В 2009 году началась реализация проекта «STASYS – 2» «Развитие системы государственной статистики – 2» с проведением повышения квалификации около 280

работников центрального аппарата Росстата и его территориальных органов по темам «Использование базового программного обеспечения SPSS для Windows и приложения к нему «Complex Samples» специалистами Федеральной службы государственной статистики при осуществлении статистической деятельности по проведению выборочного обследования индивидуальных предпринимателей всех видов деятельности». Свыше 3,3 тысяч работников центрального аппарата Росстата и его территориальных органов прошли повышение квалификации по 15 приоритетным направлениям развития государственной статистики и информационных технологий.

С сентября 2009 года в ФСУ Германии проходят повышение квалификации руководство территориальных органов Росстата по 2-х недельной программе по теме «Комплексный подход к управлению качеством в официальной статистике (опыт стран Европейского Союза)».

Наряду с обязательными курсами обучения, особое значение в последнее время уделяется целевым программам, которые разрабатываются на основе предложений руководителей структурных подразделений центрального аппарата Росстата.

Как показывает практика, для формирования эффективных руководящих кадров недостаточно отобрать способных к продвижению сотрудников - важно правильно подготовить их к должности, обучить и организовать продвижение по государственной гражданской службе.

Для реализации этой цели в Росстате действует система непрерывного профессионального образования, которая включает в себя регулярные теоретические и практические занятия в рамках внутрикорпоративного обучения. Такое обучение предусматривает несколько направлений (см. приложение).

В процессе обучения и подготовки кадрового резерва реализуются следующие цели и задачи:

- своевременное удовлетворение потребности в кадрах государственных гражданских служащих;
- качественный подбор и целенаправленная подготовка гражданских служащих для выдвижения на вышестоящие должности государственной гражданской службы;
- проверка готовности государственного гражданского служащего, зачисленного в резерв, к исполнению обязанностей по государственной гражданской должности федеральной государственной службы более высокого уровня;
- сокращение периода адаптации государственных гражданских служащих, вновь назначенных из кадрового резерва на более высокие государственные должности федеральной государственной службы;
- повышение уровня профессионализма, деловой активности и улучшения качественного состава государственных гражданских служащих.

Первостепенное значение в ходе реформирования системы государственной гражданской службы имеет специализированное обучение и самообразование работников, а руководитель рассматривается как высокообразованный профессионал, который обязан постоянно повышать уровень своей квалификации и расширять кругозор.

Для выполнения этой задачи подготовка кадрового резерва и регулярные занятия с руководителями структурных подразделений включены в систему непрерывного профессионального образования.

Кроме этого, в ряде территориальных органов проводятся совместные занятия, деловые игры и тренинги по методикам творческого решения задач и принятия решений на

должностях более высокого уровня с привлечением в качестве экспертов заместителей руководителя территориального органа Росстата.

В содержание учебного процесса по подготовке резервистов и руководителей включаются вопросы по основам конституционного права, государственной службы в Российской Федерации, ознакомлению с современными эффективными механизмами и технологиями управленческой деятельности, изучению системы взглядов на социально-экономические процессы, происходящие в обществе.

Залогом успешной программы обучения, как это подчеркивалось на международных форумах, являются институциональная стабильность (а именно, важность непрерывности и долгосрочности программ), устойчивая стратегия на корпоративном уровне, поддержка со стороны всех заинтересованных сторон, четкая профессиональная основа, ориентация на пользователя, регулярная оценка качества обучения.

Обмен знаниями и передача знаний в системе обучения Росстата также являются для нас важными как и знания как таковые и Росстат предпринимает значительные усилия по инсталляции этих принципов в свою организационную структуру и стратегию управления персоналом.