

А. Колпаков¹

ЦИКЛ ОБУЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В современных организациях местного самоуправления профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов (см. Рис. 1)

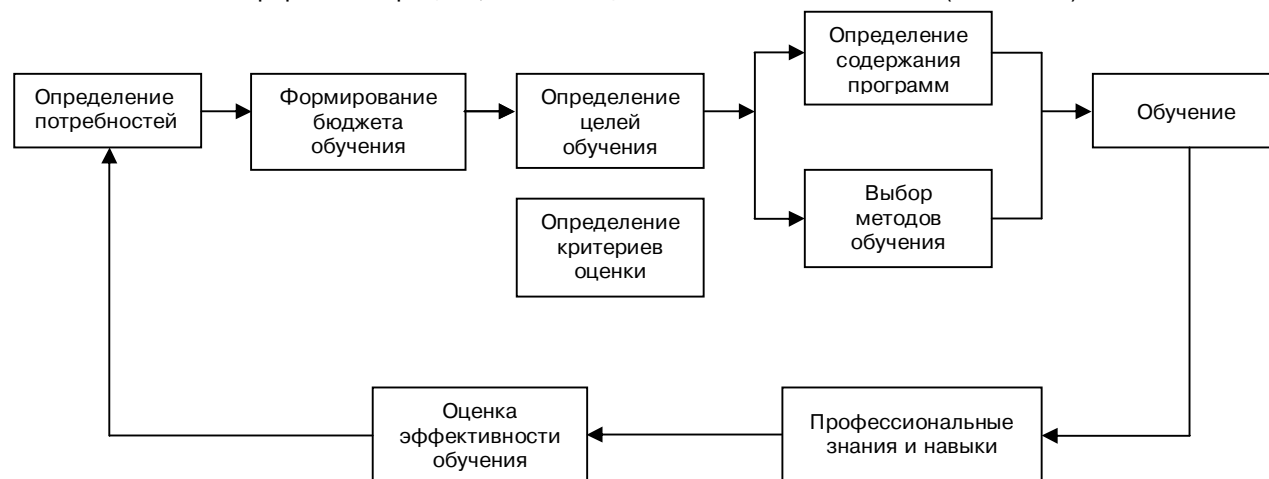


Рис. 1

Управление этим процессом профессионального обучения начинается с ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих производственных обязанностей. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которым должен обладать персонал органов местного самоуправления для реализации ее целей (сегодня и в будущем) и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела человеческих ресурсов (отдела профессионального развития), самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии муниципальных служащих являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития.

В ходе аттестации (или во время специальной встречи по профессиональному развитию) сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, который передается в отдел человеческих ресурсов. Специалисты по профессиональному развитию оценивают план с точки зрения его реалистичности, выполнимости соответствия потребностям организации и ее финансовым возможностям и вносят в него необходимые коррективы. Сведенные воедино планы развития сотрудников становятся программой профессионального развития персонала организации. Эта программа определяет цели профессионального развития, средства их достижения и бюджет.

Важнейшим средством профессионального развития персонала органов местного самоуправления является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Примером профессионального обучения

могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы для секретарей-референтов, финансовый курс для работников финансово-экономического отдела айыл окмоту. Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение и развитие служат одной цели – подготовке персонала органов местного самоуправления к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

В современных организациях профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов. Управление этим процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей, которые формируются на основе потребностей развития персонала организации, а также необходимости выполнения сотрудниками организации своих текущих обязанностей.

Выполнение должностных обязанностей требует от сотрудников организации знания рабочих процедур и методов, оказывае-

¹ Колпаков А.В. – ст. преподаватель кафедры государственного и муниципального управления.