

Обучение государственных гражданских служащих РФ в дистанционном формате: сдерживающие факторы

Научный руководитель – Панова Екатерина Александровна

Перцева Екатерина Владимировна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: katrina-kati983@mail.ru

Развитие дистанционного обучения рассматривается сегодня как одно из приоритетных направлений совершенствования государственной гражданской службы РФ. Данный вектор был обозначен как ключевое направление кадровой политики госслужбы в рамках Указа Президента РФ от 11 августа 2016 г. N 403 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации» [1]. Выбор в пользу именно дистанционного подхода обусловлен определенными преимуществами такой формы обучения. Прежде всего, это экономия финансовых затрат на обучение с одновременным увеличением числа обучаемых, возможность качественного обучения государственных служащих, работающих территориально удаленно от крупных центров обучения, усиление практики использования в обучении отечественных госслужащих современных подходов и инструментов.

Под дистанционным обучением (*далее ДО*) в соответствии с пунктом 1 статьи 16 ФЗ N 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года понимается «обучение с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии обучающихся и педагогических работников» [2].

На сегодняшний день в системе дистанционного обучения госслужащих РФ существуют определенные проблемные зоны, работа с которыми позволила бы повысить результативность дистанционного обучения и способствовала бы большему распространению данной практики. Поэтому для определения этих проблемных зон, нами были выявлены сдерживающие факторы активного применения дистанционного обучения для госслужащих РФ. Сдерживающие факторы были сгруппированы в три основных блока (с точки зрения основных групп акторов процесса ДО), а именно: органа-регулятора системы и процесса обучения госслужащих, преподавателей и обучаемых госслужащих.

С точки зрения органа - регулятора, которым является Министерство труда и социальной защиты РФ, можно выделить следующий ряд сдерживающих факторов активного применения ДО для госслужащих РФ. Во-первых, с помощью ДО возможно развивать ограниченный круг компетенций, требуемых для госслужащих РФ (например, лидерство, работа в команде не развиваются с помощью ДО). Во-вторых, существуют трудности нормирования труда преподавателей в системе ДО, поскольку учесть все взаимодействия преподавателя и обучаемого в ДО невозможно, отсюда проблемы в подсчете часов, отработанных преподавателем. В-третьих, из-за того, что ДО предполагает множество разных форматов, на сегодняшний момент отсутствует методический инструментарий к ДО госслужащих. В-четвертых, текущая система оценки ДО для госслужащих РФ довольно неэффективна, поскольку оценка и построение рейтинга образовательных программ проходит только на основе данных опросников обучаемых, что часто носит субъективный характер. В-пятых, программы ДО реализуются разными организациями на разных площадках, что препятствует созданию единой образовательной площадки для обучения госслужащих.

Сдерживающие факторы активного применения ДО для госслужащих РФ со стороны преподавателей были выявлены на основе социологического исследования, проведенного в декабре 2018 года среди преподавателей МГУ имени М.В. Ломоносова, имевших опыт в ДО госслужащих. Согласно результатам анкетирования, преподаватели считают, что существует выраженное формальное отношение обучающихся, которое проявляется в том, что многие даже не до конца проходят курсы. Помимо этого, имеются недостаточная техническая оснащённость госслужащих в процессе обучения и трудности у преподавателей, связанные с переводом традиционного учебного материала в дистанционный формат. Также многие из опрошенных преподавателей отметили, что при ДО инструменты для мотивации обучаемых в процессе обучения значительно ограничены из-за сокращения непосредственного личного контакта. Не менее важной является и проблема плохого усвоения материала в дистанционном формате, а также вопрос достоверности дистанционной оценки результатов обучения.

Для выявления сдерживающих факторов активного применения ДО для госслужащих РФ со стороны обучаемых в октябре 2018 года было проведено анкетирование среди 25 госслужащих Росреестра (Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии) по г. Москва. Полученные результаты позволили выделить следующие факторы, тормозящие активизацию практики применения ДО в обучении госслужащих. Во-первых, среди госслужащих наблюдается слабое владение навыками информационных технологий. Во-вторых, существуют определенные проблемы с технической оснащённостью при ДО (устаревшее ПО, низкоскоростное соединение Интернет и другие). В-третьих, некоторые госслужащие отмечают невысокую привлекательность подобного опыта, поскольку получаемые документы о ДО имеют малый вес для дальнейшего карьерного продвижения. В-четвертых, доступность ДО остается на невысоком уровне, например, прохождение обучения с помощью портативных устройств редко используется, хотя в зарубежном опыте эта практика сильно развита (например, опыт Южной Кореи). В-пятых, некоторые госслужащие считают, что курсы в ДО по-прежнему недостаточно интерактивны.

Так в результате проведенного анализа были выявлены 3 группы факторов, сдерживающих развитие дистанционного обучения на госслужбе РФ, которые схематично показаны на рисунке 1. Полученные факторы можно проанализировать по параметру возможности управленческого воздействия и разделить их на первичные и вторичные (первичные факторы в большей степени поддаются управленческому воздействию, чем вторичные). В итоге ранее выделенные факторы могут быть разбиты на 2 вида, что отображено на рисунке 2. К первичным факторам при этом относятся: отсутствие единой образовательной площадки, вопросы нормирования труда преподавателей, отсутствие методического инструментария к ДО госслужащих, недостаточная техническая оснащенность госслужащих в процессе обучения, неэффективная система оценки ДО, слабая доступность ДО, формальное отношение обучающихся к ДО, непривлекательность подобного опыта.

Таким образом, выделенные первичные факторы можно рассматривать как приоритетные направления для потенциального управленческого воздействия при решении вопроса повышения эффективности дистанционного обучения на государственной службе, поскольку они в наибольшей степени подвержены управленческому воздействию.

Источники и литература

- 1) Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 “Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы”: [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71363052/#ixzz4fFNmJ65//>.

- 2) Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.05.2016): [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/9ab9b85e5291f25d6986b5301ab79c23f0055ca4/.

Иллюстрации



Рис. 1. Сдерживающие факторы ДО

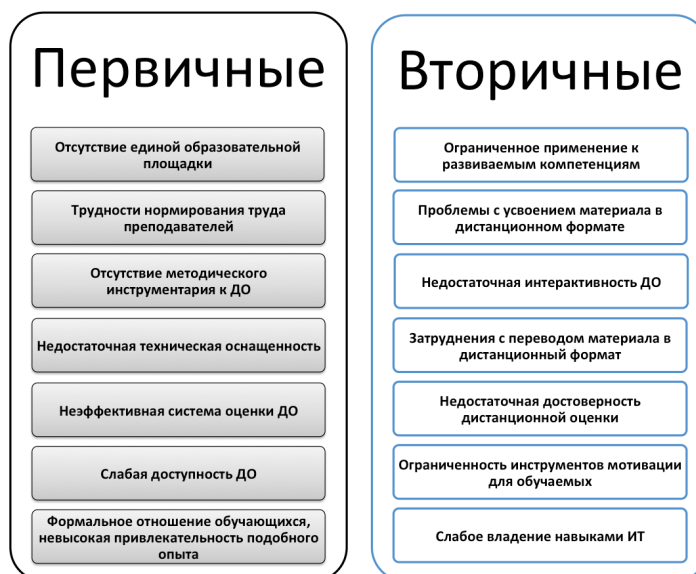


Рис. 2. Первичные и вторичные факторы