

## ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ В ОБУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

НУРМАТОВА Г.А.

*Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына  
УДК 352/353 (575-2) (04)*

Успешное осуществление децентрализации государственного управления и развитие системы местного самоуправления в Кыргызской Республике в большой степени зависит от профессионального уровня кадров органов местной власти.

Профессиональный рост специалиста, его социальная востребованность сегодня зависят от умения проявить инициативы, решить нестандартную задачу, от способности к планированию и прогнозированию результатов своих самостоятельных действий.

Несоответствие функциональных обязанностей государственных и муниципальных служащих знаниям и навыкам, которыми они обладают, не позволяют им в полной мере реализовывать цели органов МСУ, решать проблемы социально-экономического развития местных сообществ. Для этого кадрам государственного управления и местного самоуправления требуются новые знания и навыки. Согласно законам Кыргызской Республики «О государственной службе», «О муниципальной службе» каждый государственный и муниципальный служащий имеет право на обучение для повышения своей профессиональной квалификации<sup>1</sup>. Эффективное обучение предполагает применение различных методов в обучении всех категорий работников государственного управления и местного самоуправления.

В Кыргызской Республике обучение и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих по линии Государственной кадровой службы Кыргызской Республики была разработана программа с 2013-2017гг. В этом же 2013 году обучение и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Государственная кадровая служба Кыргызской Республики начал осуществляться с июля месяца. Государственная кадровая служба Кыргызской Республики выступает заказчиком, а исполнителем Академия государственного управления при президенте КР. Согласно составленным графикам по проведению курса повышения квалификации начиная с июля месяца и по сей день проводятся курсы повышения квалификации, как государственных служащих, так и муниципальных служащих. Данная программа осуществляется за счет средств государственного бюджета. Как известно Академия государственного управления при президенте КР регулярно проводит краткие курсы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в основном при поддержке фонда ХаннсаЗайделя.

Но следует также отметить о том, что обучающие курсы кадров государственного управления и местного самоуправления проводились и проводятся также в основном при поддержке ПРООН, ЮСАИД и при поддержке Правительство Кыргызской Республики осуществляется Проект по предоставлению стипендий для подготовки кадров (JDS) по Программе японской грантовой помощи при содействии Правительства Японии в 2006 финансовом году. Целью Проекта JDS является предоставление гражданам Кыргызской

---

<sup>1</sup>Закон Кыргызской Республики «О государственной службе» г.Бишкек, от 11 августа 2004 года N 114 (В редакции Законов КР от 28 декабря 2006 года N 221, 27 февраля 2007 года N 27, 9 августа 2007 года N 140, 11 февраля 2008 года N 9, 20 ноября 2008 года N 242, 1 декабря 2008 года N 248, 11 мая 2009 года N 152, 19 мая 2009 года N 165, 25 февраля 2010 года N 35, 20 октября 2011 года N 181, 18 ноября 2011 года N 215, 13 апреля 2012 года N 33, 8 мая 2012 года N 47, 26 мая 2012 года N 67, 9 июня 2012 года N 78, 10 августа 2012 года N 164, 8 мая 2013 года N 67, 24 июля 2013 года N 158, 3 августа 2013 года N 182) Закон Кыргызской Республики «О муниципальной службе» г. Бишкек, от 22 августа 2004 года (В редакции Законов КР от 27 февраля 2007 года N 27, 22 марта 2007 года N 37, 28 апреля 2008 года N 75)

Республики возможности получения степени Магистра в университетах Японии. В целевую группу Проекта входят государственные и муниципальные служащие, способные занять ведущие позиции в системе государственного управления КР. Кандидат обязуется отработать, как минимум, 3 года в системе государственного управления КР.

В учебной деятельности всегда сочетается несколько методов обучения. Если преподаватель позиционирует в процессе обучения использование какого-то определенного метода обучения, то это означает, что он доминирует в обучении.

При выборе и сочетании методов обучения в сфере информационно-аналитического обеспечения деятельности органов государственного управления необходимо руководствоваться следующими критериями:

- соответствие методов принципам обучения;
- соответствие методов целям и задачам обучения;
- соответствие методов содержанию темы обучения;
- соответствие методов учебным возможностям обучаемых: возрастным, психологическим; уровню подготовленности (изученные предметы при высшем образовании и наличие профессионального опыта при дополнительном);
- соответствие имеющимся условиям и отведенному времени на обучение;
- соответствие методов возможностям вспомогательных средств обучения;
- соответствие методов возможностям самих обучающихся. Эти возможности определяются их предшествующим опытом, уровнем настойчивости, специфическими особенностями, педагогическими способностями, а также личностными качествами преподавателя (тренера).

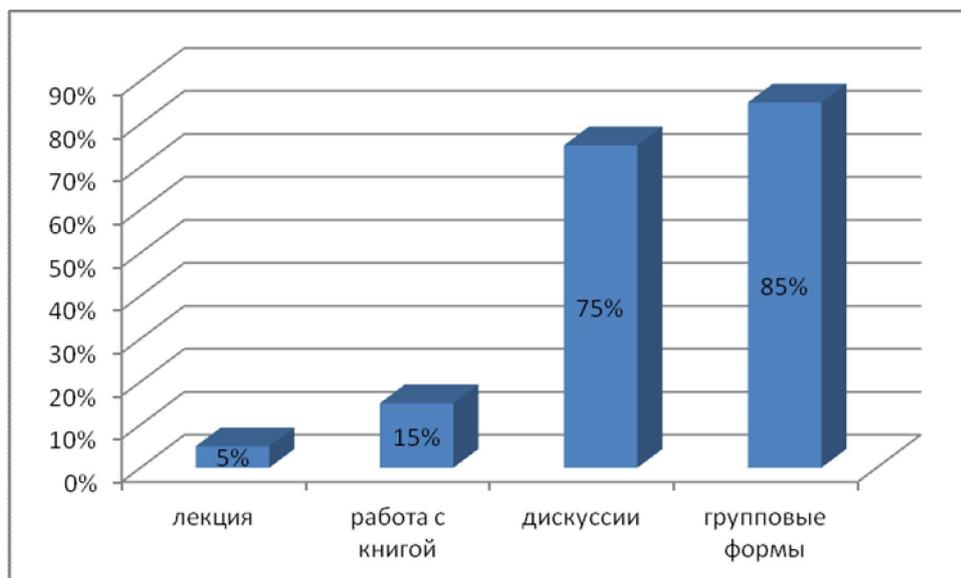
Какие бы методы обучения ни применялись, необходимо создать такие условия, в которых обучаемые могут в полной мере проявить себя. Универсально эффективных или неэффективных методов не существует. Все методы обучения имеют свои преимущества и недостатки, и поэтому, в зависимости от целей, условий, имеющегося времени необходимо их оптимально сочетать. Процесс обучения может быть активным (где обучаемый участвует как субъект собственного обучения) или пассивным (где обучаемый играет только роль объекта чего-то воздействия). Весь процесс обучения строится по схеме: воспринять – осмыслить – запомнить – применить – проверить. Чтобы добиться высокого качества обучения, необходимо последовательно пройти через все эти ступени<sup>2</sup>. Использование разнообразных методов в процессе обучения государственных и муниципальных служащих способствует повышению качества обучения как студентов, так и государственных служащих.

Кроме этого необходимо опираться на исследования в области образования, касательно применения методов обучения. Так в результате научных исследований было доказано, что результативность лекций по сравнению с групповыми формами обучения ниже в 18 раз<sup>3</sup>. Лекция-5%; работа с книгой -15%; дискуссия-75%; групповые формы-85% (рис. 1.)

---

<sup>2</sup>Генике Е.А. Активные методы обучения: новый подход. Издательская фирма «Сентябрь», Москва, 2013 г. С.76

<sup>3</sup><http://www.rae.ru/monographs/68-2641>Кривов В.Д., Мамедова Н.А. Разработка инновационных подходов к обучению в сфере информационно-аналитического обеспечения деятельности органов государственного управления



Из вышеуказанного можно утверждать что помимо лекций, работа с учебно-методическим материалом, важным приносящим эффективный результат – применение современных методов обучения государственных и муниципальных служащих:

#### 1. Ситуационный метод (casestudies)

Ситуационный метод основан на возможности добиться понимания механизмов управления путем рассмотрения, изучения и обсуждения конкретных ситуаций. Данный метод обучения помогает упорядочивать знания и факты, он развивает умение слушателей анализировать проблемы, общаться и принимать решение. Его достоинство и в том, что он формирует собственное мнение обучающегося, направляет сознание к мысли, что в области человеческого поведения не бывает ничего безоговорочно верного или неправильного.

На занятии слушатели объединяются в небольшие группы по 3-5 человек, обсуждают достоинства и недостатки предложенных решений и пытаются установить алгоритмы управленческих действий в предложенной ситуации. Слушателям, предстающим в роли воображаемого аналитика, предлагается действовать по следующему плану.

1. Четко сформулировать проблему и соответствующую ей управленческую задачу.
2. Выявить причины, вызвавшие данную проблему. Для этого необходимо выделить иерархию влияющих на изменение ситуации факторов и определить последствия изменений внешних и внутренних ситуационных переменных.
3. Уяснить критерии оценки решений поставленной проблемы.
4. Представить возможные альтернативные решения и сопоставить их с имеющимися в наличии ресурсами и правовыми нормами, способствующими выполнению данных решений или препятствующими им.
5. Уяснить степень соблюдения интересов вовлеченных в проблему групп и отдельных личностей в случае принятия соответствующего решения.
6. Попытаться дать прогноз развития событий в случае принятия соответствующего решения, а также сопутствующие решению экономические, социальные, политические и иные последствия.
7. Подготовить рекомендации по использованию конкретных приемов для достижения поставленной цели, дающих наибольший эффект.

#### 2. Деловые игры

Деловые игры обычно представляют собой особую форму ситуационного метода, когда поиск решения управленческой проблемы происходит тоже в аудитории. При этом слушатели получают определенные роли и общаются друг с другом, выступая от имени

конкретного действующего лица. Группа слушателей, участвующих в игре, изучает представленную информацию, принимает ряд решений, получает в ответ дополнительную информацию (обратная связь) и продолжает работать в новых условиях, проходя таким образом через последовательность различных ситуаций. Деловые игры повышают динамизм занятий, формируют умение работать коллективно, развивают чувство локтя, общей ответственности за принимаемые решения.

### 3. Мозговой штурм

Мозговой штурм представляет специальную процедуру обсуждения и решения поставленной проблемы двумя группами слушателей, когда одна группа является генератором идей, а другая- группой оценки и анализа.

При организации «мозгового штурма» преподаватель придерживается следующих правил.

1. Определить проблему и объяснить основные параметры требуемого результата «мозгового штурма». Привлечь как можно больше имеющей отношение к проблеме информации. Желательно раздать каждому слушателю вспомогательные информационные материалы по проблеме.

2. Количество слушателей в каждой из групп не должно превышать 10 человек. Возможна разбивка и на более мелкие группы для быстрой проработки отдельных идей и последующего представления всем участникам «штурма».

3. Создать непринужденную обстановку в аудитории. Посадить слушателей в круг или полукруг. Следует помнить, что те, кто сидит друг против друга, скорее будет вовлечены в диалог, а сидящие напротив доски будут реагировать в первую очередь на записи, сделанные на ней.

4. Поощрять воображение слушателей, приветствуя даже сумасбродные идеи, поскольку появление идей, расходящихся с реальностью, стимулирует участников предлагать другие, более реальные варианты<sup>4</sup>.

### 4. SWOT-анализ

SWOT-анализ – метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности) и Threats (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды объекта анализа, (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом не контролируется объектом).

Достоинства данного метода является то, что этот метод может также применяться во всех сферах, и в том числе и для анализа государственного и местного самоуправления.

Слушателям дается задание начертить таблицу или раздается раздаточный материал, с пустой таблицей, разделенный на четыре равных ячейки, где слушатель анализирует по определенной теме сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы.

Одним из самых актуальных методов являются косвенные методы:

тесты, проводимые до и после обучения и показывающие,на сколькоувеличились знания обучающихся.

В заключении хотелось бы отметить о том, что при выборе методов обучения органы местного самоуправления должны, прежде всего, руководствоваться соображениями их

---

<sup>4</sup><http://uchebnik.biz/book/25-gosudarstvennaya-sluzhba/51-3-metodiki-obucheniya-budushhix-gosudarstvennyx-sluzhashhix.html>методики обучения государственных служащих

эффективности с точки зрения воздействия на обучающихся. При этом необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей. Таких принципов четыре:

1. Актуальность. То, о чем говорится во время обучения, должно иметь отношение к профессиональной или частной жизни обучающегося. Взрослые плохо воспринимают отвлеченные и абстрактные темы.

2. Участие. Обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе и непосредственно использовать новые знания и навыки на практике. Особенно это справедливо для профессионального обучения, направленного на развитие конкретных навыков.

3. Повторение. Оно помогает новому закрепиться в памяти и превращает приобретенные навыки в привычку.

4. Обратная связь. Слушателям нужно постоянно предоставлять информацию о том, насколько они продвинулись вперед. Наличие такой информации позволяет им скорректировать свое поведение для достижения высоких результатов.

Применение самых разнообразных методов в обучении государственных и муниципальных служащих позволяют не только успешно решать задачи повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, но и значительно интенсифицируют этот процесс и становятся условием повышения качества работы, а в дальнейшем и развитие нашей страны.

#### **Литература:**

1. Закон Кыргызской Республики «О государственной службе» г.Бишкек, от 11 августа 2004 года N 114 (В редакции Законов КР от 28 декабря 2006 года N 221, 27 февраля 2007 года N 27, 9 августа 2007 года N 140, 11 февраля 2008 года N 9, 20 ноября 2008 года N 242, 1 декабря 2008 года N 248, 11 мая 2009 года N 152, 19 мая 2009 года N 165, 25 февраля 2010 года N 35, 20 октября 2011 года N 181, 18 ноября 2011 года N 215, 13 апреля 2012 года N 33, 8 мая 2012 года N 47, 26 мая 2012 года N 67, 9 июня 2012 года N 78, 10 августа 2012 года N 164, 8 мая 2013 года N 67, 24 июля 2013 года N 158, 3 августа 2013 года N 182)

2. Закон Кыргызской Республики « О муниципальной службе» г. Бишкек, от 22 августа 2004 года (В редакции Законов КР от 27 февраля 2007 года N 27, 22 марта 2007 года N 37, 28 апреля 2008 года N 75).

3. Генике Е.А. Активные методы обучения: новый подход Издательская фирма «Сентябрь», Москва, 2013 г. С.76.

4. <http://uchebnik.biz/book/25-gosudarstvennaya-sluzhba/51-3-metodiki-obucheniya-budushhix-gosudarstvennyx-sluzhashhix.html>методики обучения государственных служащих.

5. <http://www.rae.ru/monographs/68-2641>Кривов В.Д., Мамедова Н.А. Разработка инновационных подходов к обучению в сфере информационно-аналитического обеспечения деятельности органов государственного управления.