

УДК 378+35.08

АНАЛИЗ И РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «УНИВЕРСИТЕТ 3.0»



А.А. Охрименко¹

Директор Института информационных технологий, кандидат технических наук, доцент



И.П. Сидорчук¹

Заместитель директора по научно-методической работе Института информационных технологий, кандидат юридических наук, доцент



О.В. Босько²

Ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат филологических наук



А.А. Григорьев³

Начальник сектора правового и кадрового обеспечения Государственной инспекции Республики Беларусь по электросвязи Министерства связи и информатизации Республики Беларусь



А.А. Парфенчик²

Старший научный сотрудник Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, аспирант, магистр юридических наук, магистр государственного управления

¹Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, Республика Беларусь

²Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Республика Беларусь
Республиканское унитарное предприятие по надзору за электросвязью «БелГИЭ», Республика Беларусь
E-mail: irina_sidorchuk@mail.ru

А.А. Охрименко

Кандидат технических наук. Работает в Белорусском государственном университете информатики и радиоэлектроники в должности директора Института информационных технологий. Сферу научных интересов составляют исследования в области цифровой трансформации и электронного правительства, информационно-коммуникационных технологий, вопросы устойчивого развития общества, государственного управления, непрерывного образования и дистанционного обучения.

И.П. Сидорчук

Окончила Белорусский государственный университет и аспирантуру в Национальной академии наук Беларуси. Кандидат юридических наук, доцент. Работает в Белорусском государственном университете информатики и радиоэлектроники в должности заместителя директора по научно-методической работе Института информационных технологий. Сферу научных интересов составляют исследования в области нормотворческой деятельности, государственного управления, кадровой политики, оценки регулирующего воздействия, устойчивого развития общества, местного управления и самоуправления, непрерывного образования и профессионального развития государственных служащих в условиях цифровой трансформации.

О.В. Босько

Окончила Белорусский государственный университет и аспирантуру названного университета. Кандидат филологических наук. Работает в Академии управления при Президенте Республики Беларусь в должности ведущего научного сотрудника отдела правовых исследований и экспертизы Центра исследований государственного управления Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления. Сферу научных интересов составляют исследования в области государственного управления, оценки профессиональной деятельности государственных служащих, их деловых и личностных качеств, изучение коммуникативных компетенций государственных служащих.

А.А. Григорьев

Окончил Белорусский государственный университет и Академию управления при Президенте Республики Беларусь. Работает в республиканском унитарном предприятии по надзору за электросвязью «БелГИЭ» в должности начальника сектора правового и кадрового обеспечения Государственной инспекции Республики Беларусь по электросвязи Министерства связи и информатизации Республики Беларусь (республиканское унитарное предприятие по надзору за электросвязью «БелГИЭ»). Проводит исследования в области прав человека, государственного управления, информационного общества, административного права.

А.А. Парфенчик

Окончил Академию управления при Президенте Республики Беларусь и университет Цинхуа. Магистр юридических наук и магистр государственного управления, аспирант. Работает в Академии управления при Президенте Республики Беларусь в должности старшего научного сотрудника отдела правовых исследований и экспертизы Центра исследований государственного управления Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления. Изучает правовое регулирование использования информационных технологий в государственном управлении.

Аннотация. Достижение Целей устойчивого развития во многом зависит от результативной работы государственного аппарата и профессионализма государственных служащих на всех уровнях управления. Действенным инструментом обеспечения компетенции государственных служащих является их непрерывное образование. В Республике Беларусь сложилась смешанная модель образования государственных служащих, которую характеризует сочетание инновационных и традиционных форм и методов обучения. Причем их профессиональное и личностное развитие преимущественно осуществляется в рамках ежегодного государственного заказа на подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации.

Существующая модель образования сформировалась до принятия Повестки-2030. Результаты ее анализа показывают, что образование государственных служащих не в полной мере учитывает парадигму устойчивого развития. Решение видится в переходе от ежегодного государственного заказа на обучение государственных служащих к государственному заказу на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективу, коррелирующему с содержанием Целей устойчивого развития. Это повлечет за собой не только совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса, создание новых образовательных программ, но и повышение требований к уровню подготовки преподавателей, активизации роли самих обучающихся. Перечисленные аспекты трансформации модели образования государственных служащих в Республике Беларусь могут быть успешно реализованы в рамках концепции «университет 3.0» и стать потенциальными точками роста, которые в перспективе позволят обеспечить достижение Республикой Беларусь Целей устойчивого развития.

Ключевые слова: университет 3.0, цели устойчивого развития, информационные технологии, государственное управление, государственная служба.

Реализация на практике концепции устойчивого развития обеспечивает универсальный алгоритм долгосрочного успеха и сбалансированной жизнедеятельности социума со-

временных государств. Традиционные государственные функции уже не в состоянии обеспечить безопасность и развитие общества, благополучие его граждан. Достижение гармоничных отношений в триаде «человек – окружающая среда – экономика» обуславливает наполнение указанных функций содержанием целей устойчивого развития с учетом национальных реалий, стратегий и приоритетов, возможностей и уровня развития той или иной страны.

Эффективная работа государственного аппарата по реализации стратегии устойчивого развития напрямую зависит от профессионализма государственных служащих на всех уровнях управления, их адекватного понимания парадигмы устойчивого развития. Современные реалии таковы, что от государственных служащих требуется быть активными субъектами происходящих изменений, уметь генерировать инновации, разрабатывать и реализовывать масштабные проекты. Рост требований к уровню компетенций государственных служащих в свою очередь формирует повышенные требования к системе их обучения.

Система образования в свою очередь сталкивается с необходимостью перехода к новым концепциям управления учреждением высшего образования. Обычного преподавания и научных исследований уже недостаточно. Общество ожидает практической отдачи от академической среды. Как отмечает J. G. Wissema: «новой эре требуется третье поколение университетов». При этом под новой эрой автор понимает «Цифровую эру», в которой знания и ощущения могут быть преобразованы в электронную форму, а учреждениям высшего образования следует быть предприимчивыми в создании общественных ценностей [1, с. 43- 44]. Б. Р. Кларк также говорит о трансформации роли университетов и понимает под предприимчивостью осознанные усилия по созданию социального института с принятием «...рисков при освоении новых практик, результат которых неясен» [2, с. 19]. Н. В. Головкин, О. В. Зиневич, Е. А. Рузанкина подчеркивают, что переход к «предпринимательскому университету» означает не только необходимость создания условий для трансфера технологий, но и соответствующие институциональные и структурные изменения, направленные на трансформацию образовательного пространства [3, с. 43]. А. О. Карпов полагает, что университет 3.0 помимо образования и науки дополнительно берет на себя миссию социального и экономического развития. По мнению автора, данная миссия выражается преимущественно в коммерциализации знаний [4, с. 114]. В государственном управлении трансфер технологий и коммерциализация знаний не относятся к основным задачам, а третья миссия университета может заключаться в формировании условий для создания общественного блага на основе имеющихся знаний. При этом связь науки и практики может выстраиваться на плановой основе посредством учета целей устойчивого развития.

В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития на период до 2030 года (далее – НСУР – 2030) образованию отведена ведущая роль в повышении качества человеческого потенциала. Обозначено, что стратегической целью, достижение которой позволит экономике Беларуси получить конкурентное преимущество, является подготовка образованных и высококвалифицированных людей. Также отмечено, что образовательная система должна обеспечивать соответствие получаемых знаний и навыков быстроменяющимся требованиям со стороны общества и экономики, техники и технологий, развитию личной инициативы и адаптируемости человека, благодаря которым расширяются его возможности интегрировать идеи, инновации [5, с. 27].

В научной литературе изучались вопросы административной реформы в государствах-членах Европейского союза в контексте достижения целей устойчивого развития [6, с. 26], изменения подходов к разработке образовательных программ для укрепления инклюзивности и компетенций в контексте устойчивого развития [7, с. 231], в том числе в области управления [8, с. 40; 9, с. 71]. М. Terlević, А. Istenič Starčič, М. Šubic Kovač, полагают, что внедрение устойчивого развития в обучение должно основываться на междисци-

плинарном подходе [10], а F. Annan-Diab, С. Molinari высказывают схожую позицию в контексте обучения руководителей [11, с. 73].

Несмотря на значимость роли государственных служащих в достижении целей устойчивого развития (далее – ЦУР), а также общего направления образовательной деятельности, заданного в НСУР – 2030, вопросам корректировки модели обучения государственных служащих в условиях перехода к устойчивому развитию ранее уделялось недостаточно внимания.

Приверженность Беларуси достижению целей устойчивого развития ЦУР удостоверял Глава государства, подписав на саммите государств-членов ООН Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (далее – Повестка – 2030). В республике подходы по достижению ЦУР отражены в двух основных стратегических документах: НСУР – 2030 [5] – ключевом программном документе, задающем магистральные направления в области развития, и Программе социально-экономического развития на 2016–2020 годы [12]. В соответствии с этими документами в нашей стране стратегией устойчивого развития является обеспечение высоких жизненных стандартов населения и условий для гармоничного развития личности в рамках перехода к высокоэффективной экономике, основанной на знаниях и инновациях, при сохранении благоприятной окружающей среды для нынешних и будущих поколений [5, с. 18].

Помимо правовых основ, обеспечивающих реализацию ЦУР, в Беларуси предприняты и организационные меры, в частности Президентом Республики Беларусь назначен Национальный координатор по достижению Целей устойчивого развития [13], сформирован Совет по устойчивому развитию, в который вошли представители государственных органов и организаций на уровне заместителей руководителей. Предусмотрена возможность привлечения к работе Совета представителей деловых кругов, общественных объединений и международных организаций. Национальный координатор организует в рамках Совета рассмотрение различных аспектов выполнения ЦУР и будет ежегодно докладывать Президенту и Правительству о прогрессе выполнения ЦУР, а также вносить рекомендации по повышению эффективности этой деятельности.

Однако предстоит значительная работа, направленная как на информирование различных социальных слоев о содержании и значимости ЦУР, так и на реальное внедрение ЦУР в процесс служебной деятельности. Вместе с тем государственные служащие играют ключевую роль в реализации концепции устойчивого развития, являются проводниками решений государства в этой сфере. Именно государство должно быть одновременно и главным субъектом, и инструментом, обеспечивающим переход к устойчивому развитию [14]. Оно призвано создать сбалансированную систему, способную привести в соответствие экономические и социальные интересы общества. Поэтому следует усилить информационную и разъяснительную работу в части понимания ЦУР и их основных компонентов.

Подготовить высокообразованных, способных получать и творчески применять новые знания специалистов, которые требуются современной экономике, может только эффективная, нацеленная на будущее система образования. В связи с этим актуальной задачей является последовательное выстраивание такой модели опережающего образования, которая будет способна обеспечить своевременную реакцию на изменения, происходящие во всех сферах человеческой деятельности. В первую очередь это необходимо в сфере обучения государственных служащих, которые по своей сути являются субъектами преобразований, происходящих в обществе и государстве.

В Республике Беларусь интеграция идей и принципов устойчивого развития в сферу образования позволит рассматривать ЦУР в качестве одного из ключевых элементов модели образования государственных служащих, наряду с такими традиционными элементами как правовые и организационные основы системы образования, включающие доку-

менты стратегического планирования и документы, в которых формализованы нормы белорусского образовательного права, научно-методическое обеспечение, субъектный состав образовательного процесса, формы и методы обучения и др.

Под воздействием ЦУР модель образования государственных служащих в рамках концепции «университет 3.0» (рисунок) может быть скорректирована на всех ее уровнях, что позволит мобилизовать внутренние ресурсы для достижения ЦУР.

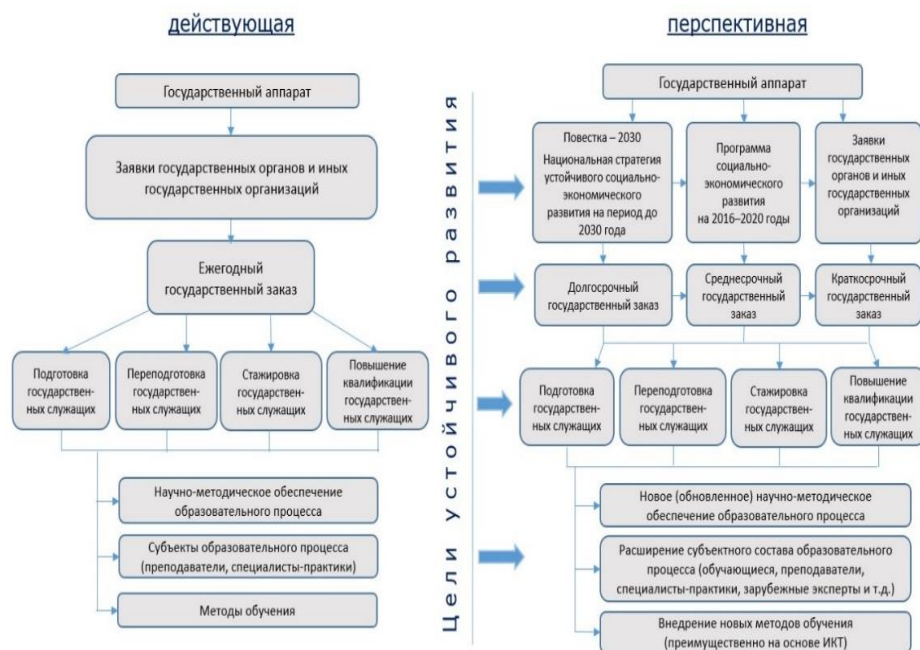


Рисунок 1. Действующая и перспективная модели образования государственных служащих в рамках концепции «университет 3.0» в соответствии с государственным заказом в Республике Беларусь

Остановимся более детально на сути предлагаемой новой модели образования государственных служащих для достижения ЦУР. Обучение государственных служащих в Беларуси осуществляется в соответствии с государственным заказом. Государственный заказ разрабатывается ежегодно и утверждается совместным распоряжением Премьер-министра Республики Беларусь и Главы Администрации Президента Республики Беларусь.

Основными нормативными документами, регулирующими ключевые вопросы обучения государственных служащих, являются Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления» № 275 [15] (далее – Указ № 275) и Указ Президента Республики Беларусь «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» № 354 [16] (далее – Указ № 354). Данные нормативные правовые документы в качестве основных целей подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров, а также лиц, включенных в резерв руководящих кадров, и лиц, включенных в единый перспективный кадровый резерв, закрепляют обеспечение постоянного приобретения ими знаний в области теории и практики государственного управления, государственной идеологии, экономики, права, совершенствование управленческих умений и навыков. Также законодательно закреплено, что основными при обеспечении процесса обучения являются принципы системности, научности, перспективности и дифференцированного подхода.

Анализ свидетельствует, что в настоящее время Цели в области устойчивого развития не в полной мере интегрированы в данные нормативные правовые документы, регулирующие вопросы обучения государственных служащих. Единственным исключением является тезис о том, что «Наличие подготовленного резерва рассматривается как важнейшее условие преемственности руководящих кадров, повышения эффективности государственного управления, обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны» [16].

При этом в НСУР – 2030 определено, что с целью обеспечения доступности качественного образования, соответствующего требованиям устойчивого развития, уже к 2020 году качество образовательного процесса должно быть повышено с учетом принципов устойчивого развития. Это предполагает повышение квалификации госслужащих по вопросам экологической безопасности, устойчивого регионального развития и др., а также создание системы подготовки кадров, в том числе опережающей, с участием заказчиков кадров в ее финансировании на основе целевого заказа [5, с. 28].

В настоящее время на первый план выдвигается задача придания обучению государственных служащих системного характера: формирования единого подхода и обеспечения тесной координации действий в сфере их профессионального развития. Для этого должна быть сформулирована не только ближайшая (краткосрочная) цель, но и определены среднесрочная и долгосрочная перспективы.

На сегодняшний день среди основных документов, определяющих систему взглядов на развитие кадрового потенциала органов государственного управления на долгосрочную перспективу, следует назвать Концепцию государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденную Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 [17]. В концепции содержатся приоритеты государственной кадровой политики и механизм ее реализации. В числе приоритетов государственного управления названо создание системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах органов государственного управления, а также разработка и реализация республиканских программ переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов органов государственного управления.

Основным государственным прогнозом социально-экономического развития Республики Беларусь на среднесрочную перспективу, действующим в настоящее время, является Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы [18], утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2016 г. № 466. В названном документе в числе мер, направленных на укрепление эффективности государственного управления, указано повышение профессионализма государственных служащих, которое планируется осуществлять посредством организации целевой подготовки (стажировки) лиц, включенных в перспективный кадровый резерв, в ведущих мировых образовательных учреждениях, а также обучение государственных служащих свободному владению иностранными языками.

Встречаются упоминания о необходимости развития потенциала государственных служащих и в других плановых документах, среди которых, например, План мероприятий по правовому просвещению граждан на 2016–2020 годы, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 января 2016 г. № 37, которым предусмотрено обучение работников юридических служб государственных органов, осуществляющих подготовку проектов нормативных правовых актов, в рамках повышения их квалификации.

Также необходимо отметить областные программы «Кадры», которые принимались начале 2010-х гг. и действовали в 2011–2015 гг. Программы содержали ряд положений, касающихся прогнозирования развития кадрового потенциала местных исполнительных и распорядительных органов на среднесрочную перспективу. Однако названные областные программы на новый период не продлевались.

Таким образом, в настоящее время в Республике Беларусь отсутствуют планы и стратегии профессионального развития государственных служащих на среднесрочную перспективу как на республиканском, так и на местном уровне. Документы, направленные на долгосрочную перспективу, были приняты более пятнадцати лет назад, разрабатывались до принятия Повестки – 2030, а потому не коррелируют с достижением ЦУР и требуют существенного пересмотра.

Создание в сфере государственной кадровой политики Республики Беларусь долгосрочной комплексной стратегии, в которой будут учтены состояние и перспективы инновационного развития страны, реализуемые подходы и цели в области устойчивого развития, позволит работать на опережение. Наличие такой стратегии даст возможность разрабатывать среднесрочные программы развития, формировать соответствующие стратегии в сфере профессионального развития кадров как для государственной службы в целом, так и для конкретных регионов и даже отдельных государственных органов.

Возможность осуществлять прогноз того, какие кадры, в каком количестве, какого уровня и качества будут востребованы в сфере государственной службы не только в краткосрочном периоде, но и в перспективе, с учетом будущих задач, позволит перестроить работу по их обучению, уйти от ситуации, когда создаваемые образовательные программы являются формой реагирования на уже произошедшие трансформации.

В условиях современных тенденций и вызовов сложившаяся практика формирования государственного заказа сроком на один год не всегда позволяет обеспечить высокий профессиональный уровень государственных служащих. Регулярное научно обоснованное планирование обучения государственных служащих на более длительную перспективу позволит избежать отсутствия системности в подготовке кадров, обеспечить государственные органы и организации работниками, уровень подготовки которых позволит решать не только текущие, но и стратегические задачи. Это в свою очередь приведет к повышению эффективности деятельности государственной службы.

Также необходимо учитывать, что качество обучения и уровень организации образовательного процесса зависят не только от содержания нормативных правовых актов, регламентирующих все составные элементы процесса формирования государственного заказа на подготовку высококвалифицированных кадров, но и от применяемых образовательных программ и учебных материалов, профессионализма профессорско-преподавательского состава, использования современных форм и методов обучения.

Для того, чтобы модель образования государственных служащих стала более эффективной и действенной, необходимо ее комплексное преобразование. Полагаем, что успешное достижение целей устойчивого развития возможно только в случае их учета в программах социально-экономического развития Республики Беларусь, задачах и функциях государственных органов и иных государственных организаций, квалификационных требований к соответствующим должностям научно-методическом обеспечении образовательного процесса. В Республике Беларусь научно-методическое обеспечение образовательного процесса включает учебно-программную документацию образовательных программ; программно-планирующую и учебно-методическую документацию; учебные издания и информационно-аналитические материалы [19].

Не менее значимым является расширение субъектного состава образовательного процесса. Его активными участниками должны стать как специалисты-практики, зарубежные эксперты, так и сами обучающиеся. Наличие у государственных служащих познавательных потребностей и интересов, внутренних побуждений к их удовлетворению, осознанность усилий и организованность действий позволит добиться значительных результатов.

Актуальной необходимостью является обеспечение практико-ориентированного подхода в образовании, а также проведение стажировок, выездных занятий, межведомствен-

ных тренингов. Считаем, что практическая ориентация и межведомственные учебные занятия позволяют укрепить компетенции государственных служащих в решении комплексных задач с учетом разнообразных государственных интересов вместо ведомственного подхода.

Наконец, комплексный подход к процессу обучения во многом может быть обеспечен посредством использования информационно-коммуникационных технологий, что позволяет использовать больше наглядной информации, интерактивных форм и методов обучения, координировать деятельность различных субъектов образовательных отношений, студентов, а также создавать программное обеспечение, необходимое для самостоятельного получения и контроля знаний.

С учетом изложенного полагаем, что реализация ЦУР диктует существенное изменение подходов к обучению государственных служащих, формированию и внедрению новой модели их образования, основанной на понимании и уяснении содержания и важности парадигмы устойчивого развития, что позволит реализовать третью миссию современного университета, занимающегося подготовкой, переподготовкой, стажировкой и повышением квалификации государственных служащих.

Литература

- [1]. Wissema, J. G. Towards the third generation university: Managing the university in transition / J. G. Wissema. – Cheltenham : Edward Elgar, 2009. – 252 p.
- [2]. Кларк, Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации / Б. Р. Кларк / пер. с англ. А. Смирнова. – М. : Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2011. – 240 с.
- [3]. Головкин, Н. В. Университет третьего поколения: Б. Кларка и Й. Уисема / Н. В. Головкин, О. В. Зиневич, Е. А. Рузанкина // Высшее образование в России. – 2016. – 8-9. – С. 40–47.
- [4]. Карпов, А. О. Университет 3.0 - социальные миссии и реальность / А. О. Карпов // Социологические исследования. – 2017. – № 9. – С. 114–124.
- [5]. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года // Эконом. бюллетень. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2015. – № 4 (214). – 100 с.
- [6]. Berceanu, B. The Civil Service Reform in the Context of Sustainable Development: A Comparison Between Romania and Italy / B. Berceanu, M. Carausan // Acta Universitatis Danubius. Administratio. – 2014. – Vol. 6, iss. 1. – P. 26–40.
- [7]. Viertel, E. Vocational Education for Sustainable Development: an obligation for the European Training Foundation / E. Viertel // European Journal of Education. – 2010. – Vol. 45, iss. 2. – P. 217–235.
- [8]. Hailey, J. Management education for sustainable development / J. Hailey // Sustainable Development. – 1998. – Vol. 6, iss. 1. – P. 40–48.
- [9]. Fukukawa, K. Sustainable Change: Education for Sustainable Development in the Business School / K. Fukukawa, D. Spicer, S. A. Burrows, J. Fairbrass // Journal of Corporate Citizenship. – 2013. – iss. 49. – P. 71–99.
- [10]. Terlević, M. Sustainable spatial development in higher education / M. Terlević, A. Istenič Starčič, M. Šubic Kovač // Urbani izziv. – 2015. – Vol. 26, iss. 1. – P. 105–120.
- [11]. Annan-Diab, F. Interdisciplinarity: Practical approach to advancing education for sustainability and for the Sustainable Development Goals / F. Annan-Diab, C. Molinari // The International Journal of Management Education. – 2017. – Vol. 15, iss. 2. – P. 73–83.
- [12]. Программа социально-экономического развития на 2016–2020 годы. – Режим доступа: http://www.government.by/upload/docs/program_ek2016-2020.pdf. – Дата доступа: 14.02.2018.
- [13]. О Национальном координаторе по достижению Целей устойчивого развития : Указ Президента Республики Беларусь от 25.05.2017 № 181
- [14]. Рыбасова, М.В. Роль государства в обеспечении устойчивого развития современной экономики М.В. Рыбасова, З.Р. Ражабова // Научный институт глобальной и региональной экономики (НИГРЭ). – 2014. – № 4. – С. 69–71.
- [15]. О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 2 июня 2009 г., № 275 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 30.09.2011 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
- [16]. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июля 2004 г., № 354 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 29.11.2013 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

[17]. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 18 июля 2001 г., № 399 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 12.11.2003 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

[18]. Программа социально-экономического развития на 2016–2020 годы. – Режим доступа : http://www.government.by/upload/docs/program_ek2016-2020.pdf. – Дата доступа : 14.02.2018.

[19]. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-3 : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

THE IMPLEMENTATION OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT APPROACHES IN THE CIVIL SERVANTS EDUCATION WITHIN THE UNIVERSITY 3.0 CONCEPT

A. AKHRYMENKA¹

Director of the Institute of Information Technologies, Candidate of Technical Sciences, Assistant Professor

I. SIDORCHUK¹

Deputy Director for Scientific and Methodological Work of the Institute of Information Technologies, Candidate of Legal Sciences, Assistant Professor

V. BASKO²

Leading Researcher at the Legal Study and Expertise Department of the State Administration Research Center of the State Administration Theory and Practice Research Institute, Candidate of Philological Sciences

A. GRIGORIEV³

Director of Legal and Human Resources Department of the State Supervisory Department for Telecommunications of the Republic of Belarus

A. PARFENCHYK²

Senior Researcher at the Legal Study and Expertise Department of the State Administration Research Center of the State Administration Theory and Practice Research Institute, PhD Student, Master of Laws, Master of Public Administration

¹Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Republic of Belarus

²The Academy of Public Administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus, Republic of Belarus

³The State Supervisory Department for Telecommunications of the Republic of Belarus, Republic of Belarus
E-mail: irina_sidorchuk@mail.ru

Abstract. Achieving the goals of sustainable development largely depends on the state machinery effectiveness and the professionalism of civil servants. Continuous education (life-long training) is an effective tool for ensuring competence level of civil servants. In Belarus there is a working framework of civil servants' education characterized by a combination of innovative and traditional forms and methods and provided within the annual governmental order for training, retraining, internship and advanced training.

The existing educational framework was developed before the adoption of the 2030 Agenda for Sustainable Development and the analysis shows that the paradigm of sustainable development is not fully incorporated into the education of civil servants. The solution is seen in the transition from the annual governmental order to long-term, medium-term and short-term governmental orders that would respond to the sustainable development goals content. These changes would reverberate in improved curriculums, as well as an updated content of studies and teaching requirements. The listed aspects of the proposed civil servants' education framework can be successfully realized in the concept of university 3.0 and become potential growth points, what, in the long run, would enable Belarus to fully embrace the sustainable development goals.

Keywords: university 3.0, sustainable development goals, information technologies, public administration, civil service.