УДК 35.088.6:378

Гарасым В.В.,
аспирант кафедры государственного управления и местного самоуправления
Львовского регионального института государственного управления
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины
(Украина, г. Львов)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИИ

В статье рассматривается система подготовки и повышения квалификации государственных служащих России. Особое место занимают вопросы усовершенствования данной системы для обеспечения формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономик.

Ключевые слова: государственные служащие, подготовка государственных служащих, повышение квалификации государственных служащих, профессионализм, компетентность.

Радикальные изменения в политической и экономической жизни России связаны с изменившимся подходом к подготовке государственных служащих, так как именно от них зависит стабильное и успешное развитие страны. От государственного служащего напрямую зависит стабильное функционирование предприятий, учреждений, организаций, следовательно, от него зависит достойный уровень жизни современного человека. На государственного служащего ложится ответственность за правовое обеспечение экономической деятельности, организацию денежного обращения, поддержку оптимального уровня занятости и всего того, без чего невозможно функционирование государства и человека в нем.

От государственного служащего требуется постоянный творческий подход к выполняемым функциям, постоянное повышение теоретического уровня знаний на протяжении всей служебной деятельности независимо от занимаемой государственной должности. Таким образом, профессиональная подготовка государ-

ственных служащих предполагает целую систему знаний. Во многом эффективность государственного регулирования экономики, политики и т.д. объясняется высочайшим профессионализмом, гибкостью и ответственностью государственных служащих, которые обеспечиваются прежде всего отработанным механизмом их подготовки. Именно по этим причинам подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают в системе государственной службы такое существенное положение. По этой причине Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ на государственных служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных полномочий, а также им гарантируются переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения [1].

Федеральным законом № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" закреплен принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы. Под профессионализмом имеются в виду глубокие и всесторонние знания и владение практическими навыками в соответствующей области государственно-служебной деятельности.

Под компетентностью понимаются показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способности государственного служащего к эффективной их реализации в своей служебной деятельности [1]. Таким образом, государственный служащий должен быть разносторонне развитым, компетентным во многих отраслях знаний и жизнедеятельности человека. Этот профессионализм и компетентность должны закладываться госслужащему во время подготовки специалиста, представляющей целую систему организацией и учреждений, а также закладки профессиональных и этических ценностей.

В настоящее время организационно-правовые формы профессиональной подготовки специалистов госслужбы регулируются указами Президента Российской Федерации (РФ) и постановлениями Правительства России.

Согласно нормативному регулированию [1–6] характер и тип профессионального развития государственных служащих определяются принципами, заложенными в понятие подготовки госслужащих, которые делятся на три основных группы: общегражданские, профессиональные, внутрикорпоративные (см. рис. 1).

Первая группа, включающая общегражданские принципы, основана на развитии повышенного чувства ответственности и гражданского сознания, в том числе ряда специфических этических качеств. Согласно перечисленным составляющим общегражданских принципов госслужащие должны уметь совмещать профессиональную деятельность с умением руководствоваться этическими нормами.

Вторая группа включает в себя профессиональные принципы. Согласно прописанным в этой группе нормам, каждый чиновник должен не только обладать специальными знаниями в области права, политологии, социологии, экономики, социальной психологии, истории и теории мирового и отечественного государственного управления, но и должен уметь пользоваться этими знаниями. Для того, чтобы полученные госслужащими знания не устаревали и постоянно обновлялись, специалисты должны непрерывно и постоянно получать дополнительное профессиональное образование. Для этого разрабатываются системные и систематические программы, обеспечивающие непрерывное пополнение знаний и навыков работников государственной службы.

Третья группа, включающая внутрикорпоративные принципы, основана на привитии навыков управленческой работы, в том числе лидерских качеств. Для достижения этих целей с государственными служащими часто занимаются психологи, способствующие быстрому получению и развитию лидерских качеств. Также вну-

трикорпоративная группа включает солидарность, взаимодействие и взаимную поддержку на государственной службе, повышение социального статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего. Как видно из рис. 1, внутрикорпоративные принципы тесно переплетаются с принципами, заложенными в общегражданской группе. Следование всем принципам, прописанным в нормативных актах, способствует тому, что исходным результатом подготовки госслужащих должен стать идеально функционирующий государственный аппарат. Кроме того, подготовка госслужащих в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ должна содержать следующие элементы: профессиональную подготовку кадров для государственной службы; профессиональную переподготовку государственных служащих; повышение квалификации государственных служащих; стажировку государственных служащих [1].

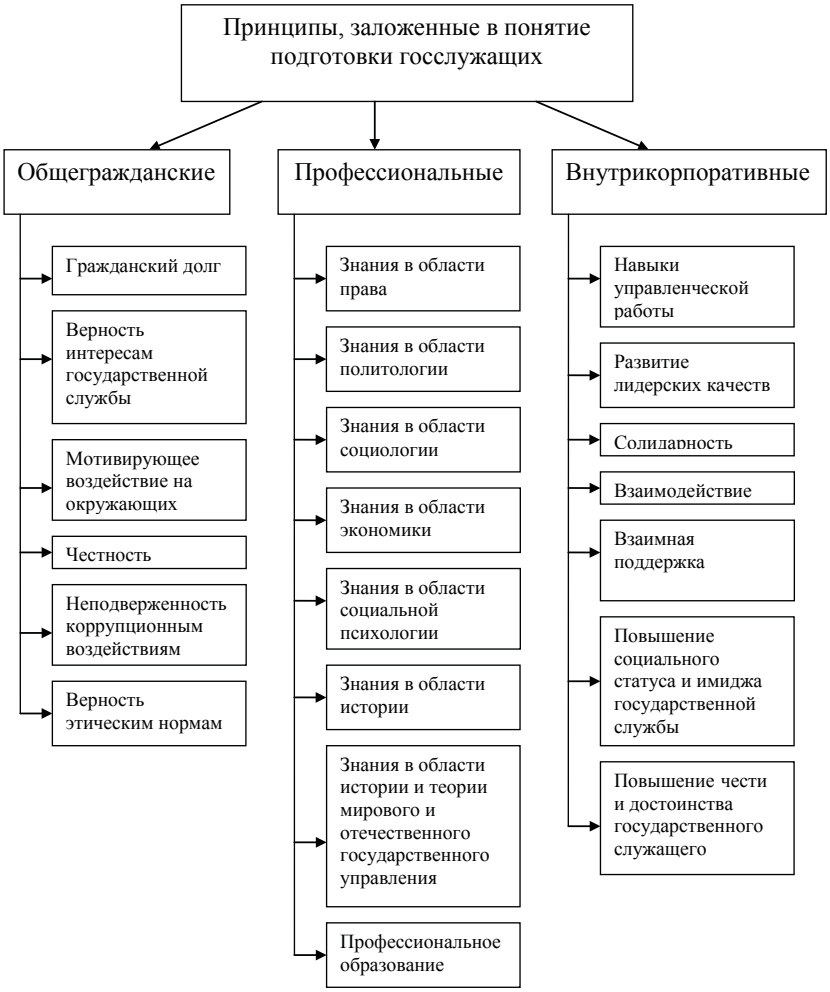


Рис. 1 — Основные принципы, заложенные в понятие подготовки госслужащих

Под профессиональной подготовкой кадров для гражданской службы имеется в виду процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения ими должностных функций и полномочий по занимаемой должности государственной службы [7].

Под профессиональными знаниями на государственной службе понимается целостная и систематизированная совокупность знаний в области государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии, теории и практики реализации полномочий органов государственной власти [7].

Для того, чтобы государственные служащие четко осознавали поставленные перед ними задачи, необходимо, чтобы наряду с теоретическими знаниями они получали исчерпывающую информацию о задачах, функциях, правах и обязанностях, способах и средствах достижения высоких результатов, которых ждут от государственных служащих. Именно такая совокупность теоретических знаний и четкое осознание поставленных задач сделают государственного служащего высокопрофессиональным специалистом, владеющим профессиональными знаниями, всегда готовым к решению служебных задач.

Реализация задач, поставленных перед государственными чиновниками, предполагает четкое следование теоретическим знаниям с конечным результатом, воплощенным в решении служебных задач. Под умениями на государственной службе понимаются профессиональные знания государственного служащего, воплощенные в решении конкретных служебных задач в соответствии с замещаемой должностью. Так, государственный служащий обязан уметь быстро и продуктивно вникать в ситуацию, которая требует немедленного разрешения проблемы.

Под навыками на государственной службе понимаются умения государственного служащего, осуществляемые им автоматически в режиме реального служебного времени [7]. Навыки, естественно, появляются только в том случае, если государственный служащий трудится по приобретенной им специальности. Навыки — это знания, которые позволяют экономить служебное время, сводить до минимума ошибки и просчеты. Из этого можно сделать вывод: профессиональные знания, умения и навыки — показатели профессионализма государственного служащего, определяющие профессиональную пригодность и компетентность государственного служащего.

В соответствии с установленными указами Президента Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации и законодательными актами субъектов Российской Федерации профессиональная, качественная подготовка кадров для государственной службы осуществляется на основании договора на обучение. Заключение договора на обучение между государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы после окончания обучения в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе. Порядок, предусмотренный в договоре, также прописан в нормативных актах. В рамках указанного договора, а также по согласованию образовательного учреждения профессионального образования с государственным органом в этом государственном органе осуществляются практика и стажировка обучающихся [1].

Современное развитие России указывает на то, что в системе профессиональной подготовки госслужащих в РФ наличествует много пробелов. Неподготовленность государственных служащих является главным препятствием на пути реформ.

Для усовершенствования системы подготовки и повышения квалификации госслужащих считаем необходимым применение новых форм учебного процесса в связи с потребностью быстро обучить большое количество чиновников. Полезна также организация переподготовки компактных групп на рабочих местах. Возможность организации в системе рос-

сийской государственной службы формы обучения специалистов без отрыва от основной работы была бы очень удобна, так как позволила бы организовать тренинги для разных групп специалистов с учетом их профессиональных интересов. Длительные сроки обучения отрывают специалистов от выполнения их служебных обязанностей, а их замена на период обучения не всегда возможна. Предложенная форма обучения — внутрифирменная подготовка — очень рациональна, так как подготовка кадров осуществляется практически на рабочих местах.

Выработка общих принципов формирования учебных программ в направлении организации повышения квалификации или профессиональной переподготовки специалистов государственной службы признается актуальным компонентом реформы современной системы образования. Указание специализации и конкретной области применения общих принципов формирования образовательных программ делает возможным создание модели информационно-аналитического обеспечения деятельности органов государственного управления на базе инновационных образовательных технологий. При этом использование инновационных образовательных технологий является тем рабочим механизмом, который обеспечивает результативность программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки специалистов государственной службы [8].

В качестве принципов, которые лежат в основе формирования образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных служащих в области информационно-аналитического обеспечения государственного управления, можно выделить следующие [8]:

— принцип соблюдения компетентностного подхода к организации образовательных программ;

— принцип проектирования образовательных программ с применением инновационных образовательных технологий обучения;

— принцип учета инновационных критериев формирования образовательных программ.

Таким образом, следует всемерно расширять в образовательной программе все виды активной учебной деятельности, приближенные к деятельности профессиональной. Речь идет о практических упражнения, прикладных исследованиях, ролевых играх, демонстрациях в обучении слушателей и вообще об увеличении объема творческой самостоятельной работы слушателей. При создании планов внеучебных мероприятий следует учесть необходимость формирования ценностно-смысловых составляющих компетентности будущего специалиста, которые можно раскрыть при использовании активных методов обучения.

Постоянно меняющиеся условия требуют от политиков и правительств создания эффективной системы генерации и принятия новых инновационных политических решений как на уровне государств, так и на уровне мирового сообщества. Успех возможен только при наличии современного управленческого государственного аппарата, сформированного из высококлассных государственных служащих нового уровня. В этих условиях роль и ответственность системы подготовки государственных служащих, повышения их квалификации существенно возрастают. Причем вопросы повышения профессионализма и компетентности государственных служащих независимо от географии страны, в которой они осуществляют свою деятельность, переходят на общую для всех плоскость обсуждения. Система подготовки государственных служащих требует сегодня модернизации, активизации внедрения инновационных подходов.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», п. 6 ст.15, п.11 ст.14 // Консультант плюс.

2. Указ Президента РФ от 7 февраля 1995 г. № 103 "О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих".

3. Указ Президента РФ "О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих" от 3 сентября 1997 г. № 983.

4. Положение о повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих, увольняемых из аппарата органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата, утвержденное Указом Президента РФ от 23 августа 1994 г. № 1722.

5. Постановление Правительства РФ "Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти" от 13 сентября 1994 г. № 1047.

6. Положение о государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1994 г. № 1462.

7. Черепанов В.В., Иванов В.П. Основы государственной и кадровой политики: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.:ЮНИТИ-ДАНА. Закон и право, 2007. С. 493.

8. Разработка инновационных подходов к обучению в сфере информационно-аналитического обеспечения деятельности органов государственного управления: Мография. Кривов В.Д., Мамедова Н.А., Крупенков В.В., Мельников А.А. Издательство «Академия Естествознания», 2010..

Garasym V.V., e-mail: vika_702@ukr.net
Post-graduate student of the department of public administration and local government of the Lvov Regional Institute of Public Administration of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine (Ukraine, Lvov);

SOME ISSUES OF TRAINING FOR CIVIL SERVANTS IN RUSSIA

The article considers the system of training and qualification improvement of civil servants in Russia. Special attention is paid to the issues on improvement of the system to ensure the formation of a highly qualified staff of civil service, ensuring the efficiency of public administration, civil society development and innovation economies.

Key words: civil servants, training of civil servants, qualification improvement of civil servants, professionalism, competence.