

Михалёва Ирина Владимировна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономики филиала
ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет эконо-
мики и сервиса» в г. Находке, г. Находка
Solomonova_irina@mail.ru



Любимова Мария Артёмовна,
студентка филиала ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный универси-
тет экономики и сервиса» в г. Находке, г. Находка
rock_94@mail.ru

Профессиональная подготовка государственного служащего как показатель эффективного прохождения государственной службы

Аннотация. Статья раскрывает понимание процесса профессиональной подго-
товки государственного служащего, описывает механизмы, способствующие
этому, и обращает внимание не только на общие принципы профессиональной под-
готовки, но и на ее результативность.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, профес-
сиональная подготовка, принципы.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Аспект становления и формирования института государственной службы в РФ повлек за собой необходимость создания и формирования особой системы профес-
сионального обучения и подготовки государственных служащих, которая продикто-
вана тем, что решение любой проблемы или вопроса в сфере государственной
службы требует высокого профессионализма государственных служащих.

Процессы развития государственной службы и подготовки качественного кадрового
состава взаимосвязаны, причем становление и развитие системы государственной службы
пришлось на период административных реформ РФ, становление же института профес-
сиональной подготовки происходит во время развития российской государственности.

Профессионализм государственных служащих связан с процессом непрерыв-
ного образования, что повлекло за собой важность этого фактора в таких сферах, как
экономика и общественное развитие.

Появление системы переподготовки и повышения квалификации государствен-
ных служащих было продиктовано необходимостью повышения компетентности госу-
дарственных служащих, исключения внештатных кадровых ситуаций, возникающих
из-за недостаточности профессионализма служащих.

Обращает на себя внимание и тот факт, что ранее все управленцы были выход-
цами из высших школ вовсе не управленческой направленности, поэтому абсолютное
большинство государственных служащих имеют техническое, инженерно-экономиче-
ское или сельскохозяйственное образование.

Конечно же, такой расклад событий и обусловил потребность в необходимости у
государственного служащего не только профильного образования, но и укрепления
полученных профессиональных навыков путем переподготовки и повышения квали-
фикации с учетом занимаемой должности и выполнения возложенных обязательств.

На сегодняшний день в РФ сформирована система, способная предоставить госу-
дарственным служащим услуги по подготовке и переподготовке. Но данное явление
было затянато по причине отсутствия нормативной базы, которая бы строго регламен-
тировала процесс обучения и переобучения в соответствующих учебных заведениях.
Также открытым оставался вопрос по созданию системы таких учебных заведений.

Вместе с тем многие вопросы профессиональной подготовки государственных служащих еще не получили должного правового урегулирования.

Если мы обратим внимание на процесс подготовки и переподготовки кадров, то заметим, что данная система нуждается в особом осмыслении со стороны как научных теоретиков, так и практиков, которые бы взяли на себя разработку более конкретных предположений. Упомянутые разработки позволили бы усовершенствовать действующую нормативно-правовую базу и обеспечить существующие задачи формирования кадрового потенциала государственной службы.

Проблемы профессионального соответствия государственных служащих на сегодняшний день являются архиважными. Данное заявление может быть подкреплено тем, что вопрос соответствия занимаемой должности государственными служащими периодически возникает во всех муниципальных образованиях Российской Федерации [1].

Федеральным законом № 79-ФЗ от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы. Компетентность отражает объем знаний и опыта работников, профессионализм, а также стимулирует расширение и повышение знаний, накопление опыта, развитие организаторских способностей и достижение высокого уровня служебной и исполнительской дисциплины. Принцип профессионализма реализуется в профессиональной подготовке государственных служащих в виде иерархии занимаемых должностей, особого подхода и особой градации получения профессионального обучения. Обратимся к опыту теоретика Е. Г. Крылова, который видит основным принципом функционирования государственной гражданской службы уделение большего внимания подготовке государственных служащих, так как профессионализм государственной службы выражается, прежде всего, в профессиональной подготовке государственных служащих, а также в морально-этическом поведении на службе.

Основными задачами профессиональной подготовки являются:

- подготовка квалифицированных специалистов, способных исполнять возложенные на них должностные обязанности, ранее не состоявших на федеральной государственной гражданской службе;
- повышение профессиональной квалификации федеральных гражданских служащих. Профессиональная подготовка проводится с целью приобретения теоретических знаний, а также практического освоения и закрепления ими навыков по исполнению должностных обязанностей.

Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

- назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;
- результаты аттестации гражданского служащего.

Повышение квалификации представляет собой процесс обновления теоретических знаний и практических навыков в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов. К повышению квалификации относятся следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение, не менее 72 часов;
- тематические семинары по проблемам, возникающим на уровне учреждения;
- длительное обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности.

Стажировка является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования позволяющим:

- сформировать и закрепить на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки;
- ознакомиться с передовым опытом;
- приобрести навыки для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования в соответствии с федеральными государственными требованиями.

Необходимо обратить пристальное внимание на то, что включено в понятия «профессиональная подготовка», «повышение квалификации» и «стажировка».

Кроме того, закон не предоставляет права гражданскому служащему на профессиональную подготовку, то есть на получение за государственный счет второго и так далее высшего образования.

К слову, «профпереподготовка, включающая от 500 до 1000 учебных часов и повышение квалификации (72 часа) служащих, должна проводиться с установленной периодичностью и в наиболее престижных высших учебных заведениях Российской Федерации» [2].

Итоговым результатом этого процесса в виде успешного обучения должен стать процесс карьерного роста, периодического карьерного развития и последующего динамичного служебного продвижения гражданских служащих.

В существующих реалиях прохождения государственной службы понимание профессионального развития тождественно продвижению по службе, что подразумевает присвоение нового классного чина и увеличение денежного содержания.

Ни для кого не секрет, что государственный служащий в своей профессиональной деятельности должен постоянно совершенствоваться, повышать свой теоретический уровень. Все эти действия необходимы в рамках и профессионального роста и творческого подхода прохождения службы.

Основное место в системе профессионального образования государственных служащих принадлежит Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации. Данные профильные учебные заведения дают возможность пройти профессиональную переподготовку, а также повысить свою квалификацию государственным служащим федеральных государственных органов.

Процесс профессионального развития государственных служащих определяется принципами, заложенными в его основу. Они подразделяются на следующие группы:

- 1) общегражданские, которые включают:
 - процесс формирования и развития повышенного чувства ответственности и сознания, включая этические качества: гражданский долг, верность интересам государственной службы;

- честность и неподверженность влиянию коррупции;
- 2) профессиональные, которые включают:
 - наличие специальных знаний в области права, экономики, социальной психологии;
 - умения использовать эти знания;
 - непрерывность и гибкость профессионального образования служащих;
 - системность и систематичность профессионального образования работников;
- 3) внутрикорпоративные, которые предполагают:
 - привитие навыков управленческой работы, включая качество лидерства;
 - солидарность, взаимодействие и взаимоподдержка на государственной службе;
 - повышение социального статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего [3].

Но, как показывает опыт, в действующей системе образования государственных служащих встречаются проблемные места. Можно выявить и обозначить существующие недостатки профессионального развития и образования государственных служащих:

- нет существенной конкуренции в образовательной среде за право получения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих;
- прослеживается практически стопроцентная зависимость образовательных учреждений от заказчиков образовательных услуг по той простой причине, что обеспечена быстрая реакция, но скрыта инициатива образовательных учреждений;
- чётко прослеживается невысокое качество правовой базы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также неопределенность многих понятий профессионального развития государственных служащих, к примеру, в вопросе о том, какое образование считается высшим.

Перечисленные недостатки указывают не только на наличие проблемы в области профессиональной подготовки, но и на отсутствие необходимой нормативной базы и правовой системы, которая бы смогла обеспечить обязательность, непрерывность и систематичность профессионального обучения государственных служащих [4].

Для решения данных проблем требуется реализация со стороны государства комплекса мер правового, организационного, финансово-экономического и учебно-методического характера.

Нет отлаженного механизма и в вопросах правового статуса государственных служащих, определения их прав и ответственности в части повышения своей квалификации.

Поскольку повышение квалификации включено в круг служебных обязанностей руководителей и специалистов, значит, для этих категорий работников данная обязанность носит правовой характер [5]. Ее невыполнение при определенных условиях может повлечь за собой неблагоприятные для государственного служащего юридические последствия. В то же время успешно и добросовестно исполняющим должностные обязанности государственным служащим должна быть предоставлена возможность выбора формы профессионального развития.

В случае отказа государственного служащего от повышения профессионального уровня, без обоснованной уважительной причины, такой факт следует рассматривать как нарушение служебной дисциплины, сопровождающееся соответствующими правовыми последствиями, вплоть до освобождения от должности.

Следовательно, систематическая профессиональная подготовка и переподготовка является юридически обязательной частью и элементом прохождения государственной службы каждым государственным служащим в любом государственном органе.

Ссылки на источники

1. Игнатов В. Г. Государственное и муниципальное управление: Введение в специальность. Основы теории и организации: учеб. пособие. – М.: «Март»; Ростов н/Д.: Март, 2012. – 448 с.
2. Оболонский А. В., Барабошев А. Г. Государственная служба: учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2011. – 440 с.
3. Курбатова М. Б. Подготовка резерва на руководящие должности // Управление персоналом. – 2013. – № 12 (98). – С. 63–65.
4. Петров О. А., Калашников Л. В. Чему и где учиться повышать квалификацию // Служба кадров. – 2011. – № 8. – С. 87–93.
5. Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Ростиздат, 2011. – 720 с.

Irina Mikhalyova,

Senior teacher of chair of Management and Economy, Vladivostok State University of Economy and Service, branch in Nakhodka, Nakhodka

solomonova_irina@mail.ru

Mariya Lubimova,

Student, Vladivostok State University of Economy and Service, branch in Nakhodka, Nakhodka

rock_94@mail.ru

Vocational training of a public servant as an indicator of effective public service

Abstract. The paper opens understanding of process of public servant vocational training, describes the mechanisms promoting it and pays attention not only to the general principles of vocational training, but also to productivity.

Key words: public service, public servant, criterion, efficiency, ranks.

References

1. Ignatov, V. G. (2012). *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie: Vvedenie v special'nost'. Osnovy teorii i organizacii: ucheb. posobie*, "Mart"; Moscow, Rostov-na-Donu, 448 p. (in Russian).
2. Obolonskij, A. V. & Baraboshev, A. G. (2011). *Gosudarstvennaja sluzhba: ucheb. posobie*, 2-e izd., Delo, Moscow, 440 p. (in Russian).
3. Kurbatova, M. B. (2013). "Podgotovka rezerva na rukovodjashhie dolzhnosti", *Upravlenie personalom*, № 12 (98), pp. 63–65 (in Russian).
4. Petrov, O. A. & Kalashnikov, L. V. (2011). "Chemu i gde učit'sja povyshat' kvalifikaciju", *Sluzhba kadrov*, № 8, pp. 87–93 (in Russian).
5. Radchenko, A. I. (2011). *Osnovy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija: sistemnyj podhod*, 2-e izd., pererab. i dop., Rostizdat, Rostov-na-Donu, 720 p. (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Утёмовым В. В., кандидатом педагогических наук;

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,

главным редактором журнала «Концепт»



www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию <i>Received</i>	22.03.16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	25.03.16
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	25.03.16	Опубликована <i>Published</i>	30.05.16

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2016

© Михалёва И. В., Любимова М. А., 2016