

Секция «Государственное управление и политический процесс в современной России»

**Подготовка квалифицированных кадров на государственную службу в РФ:
зарубежный опыт и отечественные реалии**

Научный руководитель – Дышловой Игорь Николаевич

Ревенко Екатерина Максимовна

Студент (бакалавр)

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Россия

E-mail: kate_revenko@mail.ru

Ключевым социальным институтом в любой политической системе является государственная служба. Решая социальные, экономические и иные задачи, государственная служба оказывает непосредственное влияние на прочность и целостность государственной власти, а также определяет её авторитет. В свою очередь, эффективное функционирование государственной службы возможно только в том случае, если она сформирована из высококвалифицированных кадров.

Необходимость улучшения профессиональной подготовки государственных гражданских служащих и повышения профессионализма высших управленческих кадров России в настоящее время также значительно возросла. Это обусловлено, с одной стороны, активизацией глобальных изменений в мире и необходимостью проведения соответствующих реформ, внедрения инновационных подходов к решению традиционных проблем, которые не возникали ранее. С другой стороны, на руководящих позициях государственной службы нередко оказываются лица, не знакомые со спецификой государственного управления, и, не имеющие базового образования в этой области. В связи с этим, весьма актуальным является выявление конкретных кадровых проблем на государственной службе в РФ и рассмотрение лучших примеров зарубежного опыта их решения с целью его имплементации в рамках отечественной системы государственного управления.

Одной из основополагающих проблем государственной службы РФ является недостаточная квалификация государственных служащих для реализации эффективного и результативного управления. В связи с этим, следует отметить, что многочисленные образовательные учреждения современности, в отличие от прежней плановой системы подготовки кадров, озабочены преимущественно коммерческой составляющей учебного процесса. Как результат - очевидный дефицит компетентных кадров государственных и муниципальных служащих. Проблема преодоления такого дефицита, подготовка необходимого количества служащих, обладающих современными научными знаниями и подготовленными к эффективной практической реализации поставленных перед ними задач, до настоящего времени не находит должного разрешения ни на федеральном, ни на региональном уровнях, ни в рамках муниципальных образований [1].

Обращаясь к зарубежному опыту подготовки кадров для государственной гражданской службы, можно увидеть ряд положительных примеров, реализация в отечественной практике которых будет способствовать развитию всей системы государственного и муниципального управления.

К примеру, в Германии функционирует около 300 вузов, 26 из которых занимаются подготовкой государственных служащих, что составляет 3-5% от общего количества студентов страны. Среди самых известных вузов, специализирующихся в данной области, следует отметить Федеральную высшую школу государственного и муниципального управления в городе Берлин, в рамках которой функционируют факультеты: администрации, внешних отношений, социального страхования, общественной безопасности и т.д.

Обучение в указанном учебном заведении длится 3 года, из них - 1,5 года отводится изучению теории, остальные 1,5 года - практике непосредственно в органах государственной власти [2,с.28-29]. При этом, в России практической составляющей учебного процесса отводится 2-3 недели ежегодно на протяжении 4 лет обучения.

Интересным является то, что в Японии, Англии, Германии и других развитых странах высший слой профессиональных служащих формируется на основе принципа «выращивания» молодых кадров, предназначенных для этого. Путь к руководящим должностям берёт начало со сложной аттестации, к которой допускаются лица определенного возраста (в основном до 30 лет), имеющие высшее образование. Большую часть отобранных таким способом кадров составляют выпускники главных учебных заведений страны (в Японии - Токийского, в Англии - Оксфордского и Кембриджского университетов, во Франции - нескольких престижных государственных училищ). В Англии, Японии, США и Германии подготовка будущих руководителей подразумевает обязательные продолжительные стажировки в различных подразделениях государственного аппарата (2-2,5 года) с оценкой их результатов [3]. Следовательно, на руководящие посты становятся подготовленные, опытные и высококвалифицированные служащие, способные проводить грамотное и результативное управление.

На квалификацию специалистов государственного аппарата также большое влияние оказывают программы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Здесь примером успешной практики осуществления подобных процессов может являться британская система подготовки государственных служащих, в рамках которой действует особая программа «Быстрый поток» без длительного отрыва от исполнения служебных полномочий, которая предполагает участие в процессе обучения как государственных служащих, так и специалистов из негосударственных структур, прошедших необходимый отбор. Программа подготовки базируется на использовании элементов педагогического менеджмента, в числе которых: индивидуальные программы семинаров, преимущественно без отрыва от работы, практические стажировки, индивидуальный подход к освоению знаний, умений, навыков, помощь наставника и гарантированный курс обучения в объеме не менее 16 дней в год. Специалисты, успешно прошедшие подготовку по данной программе, в большинстве случаев, в течение 3 лет получают быстрое продвижение по служебной лестнице [4]. Стоит отметить, что в России существуют программы подготовки и повышения квалификации государственных служащих, но они, как правило, однотипны и направлены на теоретическое изучение того или иного направления.

Таким образом, вышеизложенные примеры и сравнение с Россией доказывают необходимость совершенствования системы подготовки кадров в данной сфере. Мерами повышения уровня компетентности государственных служащих могут являться: увеличение количества практик в учебных заведениях по направлению «государственное и муниципальное управление»; активизация международных стажировок преподавателей различных образовательных организаций; создание новых программ развития государственных служащих, опираясь на опыт зарубежных стран.

Литература:

1. Камолов С. Г., Коржов И.А. Проблемы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2012. - №3.
2. Сотрудничество России, стран Европы и СНГ в области подготовки кадров государственного управления: опыт, проблемы, перспективы. - М., 2014 г. - 63 с. -Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/0By-zsVCsPhZVSUZkR0NEMXRyMkE/view>(дата обращения: 08.03.2021)

3.Винокурова, А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы // Актуальные проблемы права : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). - М.: Буки-Веди, 2014. - С. 151-155.

4.Лаптев А.П., Кочегура А.П. Британский опыт реализации программ профессионального развития государственных служащих // Государственная служба. 2008. - № 4 (54). - С. 65-71.