Ершова М.И.; научный руководитель: к.э.н.,доцент Кондрашина О.Н.

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

***Становление и развитие системы подготовки и переподготовки государственных служащих в Российской Федерации***

***Анотация:*** в статье рассмотрено становление системы подготовки и переподготовки государственных служащих от царских времен по сегодняшний день. Приведены примеры системы подготовки государственных служащих за рубежом.

***Ключевые слова:*** государственный служащий, система подготовки, повышение квалификации, модернизация.

Ershova M.I. ; Kondrashina O.N.

***Annotation***: the article considers the formation of the system of training and retraining of civil servants from the tsarist times to the present day. Examples of the system for training civil servants abroad are given.

***Keywords:*** civil servant, training system, advanced training, modernization.

На данном этапе становления России важным звеном высокоэффективной системы управления государством является наличие квалифицированных государственных служащих в государственных органах. Особую роль в управлении любого государства занимает кадровая политика государства с ее стратегией формирования и использования потенциала кадров, а так же его профессионального роста и развития. Для создания эффективно действующего государственного аппарата необходима хорошо действующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Именно поэтому вопрос об организации процесса обучения, переобучения и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а так же и муниципальных служащих, является одним из самых ключевых в системе государственной, муниципальной службы и кадровой политики.

Вспомним нашу историю. Еще при Петре I были произведены первые попытки создать своего рода подобие системы подготовки будущих государственных служащих. Тогда Правительствующий сенат дал распоряжение отобрать сотню человек дворянского рода, для обучениях их делопроизводству при сенатских канцеляриях. Но в то время обучение наладить не удалось, ученики прогуливали занятия.

Попытки восстановить учебные учреждения предпринимались не один раз за царские времена и после Петра I. И только уже при Александре I о подготовке квалифицированных государственных чиновников из среды привилегированного сословия вопрос встал более остро. Открывается в 1811 г. Царскосельский лицей, в нем были уже узконаправленные предметы, необходимых для будущих государственных служащих, одним из основных было правоведение. Следующим шагом на пути к становлению системы подготовки, переподготовки и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих было открытие в 1835 году Императорского училища правоведения, именно в нем подготавливали юристов для государственной службы.

Как мы помним, в 1917 г. Власть захватили большевики. Стали появляться рабфаки, курсы «красных директоров», втузы — экстернаты, райкомвузы и т. п. В марте 1927 года при ВСНХ СССР открыли Академию по подготовке высшего командного состава в промышленности. Подготовка, повышение квалификации были очень важны на тот момент и становились партийным поручением. Например, высшее или даже среднее образование можно было дополнить образованием, полученным в системе партийного просвещения.

В послевоенные годы еще большее внимание уделяется к подготовке кадров государственных служащих, к повышению их профессиональных умений и навыков. Создавались курсы без отрыва от производства. В 1970 г. создается Институт управления народным хозяйством для повышения квалификации руководящих работников народного хозяйства в области современных методов управления, организации производства и планирования с применением экономико-математических методов и вычислительной техники. Планировалось, что на протяжении 3-х месяцев , минимум раз в 5 лет здесь будут проходить подготовку ,переподготовку и повышать квалификацию кадры, занимающие руководящие посты, в том числе и госаппарата. В 1988 г. Руководством страны выносится новое постановление «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства», были укреплены уже существующие или созданы учебные заведения по повышению квалификации и переподготовке руководителей и специалистов при Правительстве и отраслевых министерствах[1]. До начала 1990-х гг. кадры госслужащих готовили, в обычных вузах, следом они проходили переподготовку или повышение квалификации.

На сегодняшний день подготовкой государственных служащих занимается созданная в 2011 г. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Нельзя не согласиться, что качественно подготовленные профессиональные кадры – это достояние и богатство нашей страны, ведь человеческий ресурс является самым важным и значимым, так как достойная подготовка, опыт, квалификация, профессионализм кадров ведет к успеху в управление государством. Если рассматривать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации на законодательном уровне, то госслужащие обязаны проходить аттестацию минимум раз в три года и раз в пять лет повышать свою профессиональную квалификацию. [2]. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы", так же является совершенствованием системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности[3]. Профессионализм и компетентность государственных служащих должна соответствовать требованиям, ведь от этого зависит качество жизни граждан. Однако, что лукавить, степень готовности наших чиновников не отвечает предъявляемым к ним современным требованиям. Посмотрев на современное государственное управление в России мы можем только свидетельствовать о недостаточном уровне образования и профессиональных компетенций государственных служащих. Сама система и качество образования государственных служащих, тоже не на высшем уровне, так как , в основном, чиновникам не достаточно иметь образования только в сфере государственного управления. Те знания, которые были получены ими 5 или 10 лет назад, уже не позволяют принимать эффективные решения в управление . За последние годы стали уделять особое внимание в законодательстве вопросам структурного и систематического обучения сотрудников. С 2013 по 2015 основным видом дополнительного образования для государственных служащих стало повышение квалификации. Но и тут есть свои минусы:

1. Краткосрочность курсов (от 18 до 72 часов) , из-за необходимости пребывания сотрудника на рабочем месте для выполнения должностных обязанностей.
2. Если сотрудник проходит более длительные курсы, то это дополнительные затраты и отсутствие его во время обучения.

Все это влечет за собой мало эффективное профессиональное развитие. На самом деле для системы такие мероприятия особого значения не имеют.

Если взять систему дополнительного образования зарубежных стран, то механизмы и инструменты очень схожи с российскими, но на практике они имеют свои особенности. Отличительные черты зарубежной системы дополнительного профессионального образования является:

1. Отношение представителей власти к системе дополнительного профессионального образования (В Германии, Франции и Великобритании личная заинтересованность чиновников всегда поддерживается посредством мотивации, а также механизмов материального и морального стимулирования)
2. В США и Великобритании обучение носит, в основном, практический характер, и незамедлительным применением полученных знаний на практике(50% теории к 50% практики).

В нашей стране обучение носит теоретический характер. (много лекционного материала и мало практики) .

Так же значительной отличительной чертой системы дополнительного профессионального образования являются программы обучения , переобучения и повышения квалификации в России. Все они делают упор на развитие ситуативного мышления, а например, в Германии программы направлены на формирование развития системного мышления. За рубежом правительство прикладывает все усилия для постоянного обучения и повышения квалификации чиновников. Из приведенных примеров можно судить о том, что проблемы в подготовке, переподготовке и повышении квалификации в нашей стране имеются и для их устранения необходимо провести качественные изменения методологического характера, обратить внимание на положительные стороны развития практик за рубежом в сфере подготовки государственных служащих. Конечно, любое изменение требует финансовых затрат, поэтому это все должно быть материально обеспечено. Также нужно создавать различные новые подходы к повышению квалификации (дистанционное обучение было бы не плохой перспективой) .

Можно отметить все же и то, что на сегодняшний день, практика внедрения мирового опыта системы обучения и повышения квалификации в деятельность российских органов государственной власти имеет достаточно благоприятный характер, хоть и применяется не везде. Но положительные моменты все же есть. Состоявшаяся 13 января 2017 года пленарная дискуссия, в рамках Гайдаровского форума, где были подняты вопросы совершенствования процессов управления кадровой службы и профессионального развития управленческих кадров, в очередной раз подтвердила актуальность данного направления. Поднимался вопрос о комплексе взаимосвязанных мероприятий, которые будут проведены в 2017 и 2018 гг. для совершенствования компетенций государственных служащих.

1.Внедрение в практику обучения новых форм профессионального развития

2.Изменения принципов организации процесса образования (расширение практики применения электронного и дистанционного обучения, а также создание условий для повышения компьютерной грамотности государственных служащих.)

Чтобы провести в полной мере модернизацию и совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышению квалификации чиновников необходимо выполнить ряд мер:

1.Регулярно и по мере необходимости совершенствовать нормативно-правовую и законодательную базу;

2.Разработка и внедрение новейших проектов обучения;

3.Четко определять и регламентировать в нормативно – правовых актах комплекс инструментов обучения.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 09.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы".

3. Бреусова Е.А., Горбачева А.А. Проблемы формирования кадрового потенциала для малых предприятий сферы услуг //Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5-1 (46-1). – С. 335-338.

4. Лобода А.Е. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран // ЭГО: ЭКОНОМИКА.ГОСУДАРСТВО.ОБЩЕСТВО. – 2015. – №4. - <URL:http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/04/>

5. Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. – 2015. – № 1-3 (14). – С. 957-961.

6. Шамахов В.А., Морозов. В.И. Подготовка кадров государственных служащих в России: к вопросу о преемственности // Управленческое консультирование. – 2012. – №1. – С.5-17.