

Секция «Государственная политика и государственное управление: проблемы и практики»

Зарубежный опыт профессионального развития государственных служащих

Научный руководитель – Ненашева Зоя Сергеевна

Кузьменков Данила Дмитриевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Исторический факультет, Кафедра истории южных и западных славян, Москва, Россия

E-mail: danila.cuz@yandex.ru

С принятием Федерального Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] институт государственной службы России стал на путь интеграции в мировое сообщество правового механизма государственного управления. В тоже время, среди первоочередных проблем, требующих решения, стал важным вопрос качественной подготовки и профессионального развития государственных служащих. Стратегической целью государственной кадровой политики Российской Федерации является формирование и развитие образовательно-профессионального потенциала, обеспечивающего эффективное функционирование и развитие государства. Решение указанной проблемы во многом зависит от исследования и внедрения зарубежного опыта. Для России ценным является пример зарубежных стран относительно организации образовательного процесса и профессионального развития государственных служащих. Поскольку большинство зарубежных стран имеют значительный положительный опыт в подготовке специалистов в области публичного управления и государственной службы, стоит обратить внимание на особенности организации профессионального обучения в тех странах, где ключевая роль государства заключается в эффективной организации профессионального развития персонала органов власти, которая обусловила успешное социально-экономическое развитие страны в целом.

Следует отметить, что зарубежный опыт в целом произвел три концепции подготовки квалифицированных кадров на государственной службе:

1) концепцию специализированного обучения, ориентированную на современность или на ближайшее будущее; она касается соответствующего рабочего места. Такая подготовка является эффективной в течение короткого отрезка времени, но с точки зрения отдельного государственного служащего способствует сохранению за ним рабочего места, а также повышает чувство собственного достоинства [2];

2) концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, поскольку повышает внутриорганизационную и внеорганизационную мобильность работника. Однако последнее обстоятельство является риском для организации, где работает государственный служащий, поскольку он имеет возможность выбора, поэтому меньше привязан к соответствующему рабочему месту [3];

3) концепция обучения, ориентированного на личность, основной целью которой является развитие человеческих качеств, заложенных природой или полученных в практической деятельности. Данная концепция касается прежде всего государственных служащих, имеющих склонность к научным исследованиям и талант руководителя, педагога [4].

Анализ систем профессиональной подготовки и развития управленческих кадров зарубежных государств показал, что наиболее перспективными для изучения и заимствования передового опыта могут быть такие государства, как Франция и Польша. Формирование иерархической системы отбора кадров, их высокого морально-этического уровня с

высоким социальным статусом и постоянным повышением квалификации с момента постановки цели - стать государственным служащим - до момента завершения карьеры с единой централизованной системой формирования политики, с быстрой подготовкой специалистов самого низкого уровня с узкоспециализированными навыками и выверенной системой элитной подготовки квалифицированных специалистов высшей степени подготовки, которые смогут эффективно работать на ответственных должностях, позволит создать мощную основу института государственной службы в соответствии с достаточно гибкими функциональными возможностями на местах.

Источники и литература

- 1) Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
- 2) Клищ Н. Н. Наставничество на государственной службе - новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). – М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2014. - 61 с.
- 3) Тимофеева Е. А. Пенитенциарные системы зарубежных стран: организация профессиональной подготовки и международного сотрудничества: монография. - Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. - 278 с.
- 4) Каришина И. Е. Формирование условий для профессионального развития государственных гражданских служащих: адаптация зарубежного опыта // Современные подходы по организации и проведению дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих России. - Нижний Новгород, 2016. - С. 75-80.