Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Академия государственного и муниципального управления

при Президенте РТ

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра государственного управления социально-экономическими процессами

*Курсовая работа*

По дисциплине «государственная служба и кадровая политика»

***Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих***

*Выполнила: студентка III курса*

*группы 1063, Суляйманова А.Г.*

*Проверил: к. ист.н., доц. Суслов А.Ю.*

Казань 2009

Содержание

Введение

Глава 1. Правовая база и принципы профессионального развития государственных служащих

Глава 2. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих

Глава 3. Совершенствование системы профессионального обучения государственных служащих в России и опыт зарубежных стран

Заключение

Список использованных источников и литературы

**Введение**

Вопрос профессионального развития государственных служащих является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики. В условиях кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации требование профессионального развития и образования государственных служащих становится особенно актуальным. Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки.

Недостаточность профессионализма и компетентности служащих современного государственного аппарата признана официально. Об этом свидетельствует и практика государственного управления. Значительной части наших чиновников еще не достает ни опыта службы, ни соответствующих знаний и умений. Зачастую они не обладают правовой, социально-экономической, управленческой: подготовкой, необходимой для служебной деятельности. Все это обуславливает не только теоретическую, но и практическую значимость проблемы[[1]](#footnote-1).

В связи с этим, ***целью моей курсовой работы*** является изучение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, анализ законодательных и иных нормативных правовых источников, регулирующих дополнительное профессиональное образование государственных служащих Российской Федерации.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд следующих задач:

* определить правовое и теоретическое содержание основных понятий сферы профессионального образования государственных служащих;
* выявить и изучить основы правового регулирования и организации профессиональной подготовки государственных служащих в Российской Федерации;
* изучить особенности профессиональной подготовки государственных служащих и проанализировать основные направления совершенствования системы профессиональной подготовки государственных служащих РФ;
* рассмотреть зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих.

*Методологической базой исследования* выступает совокупность научных принципов, методов и приемов познания социальных процессов и отношений. В частности, использовались структурно-функциональный, институциональный и диалектический методы исследования функционирования социально-правовых систем. Анализ законодательства, изучение правоприменительной практики, обобщение организационного опыта, выработка предложений и выводов осуществлялись на основе системного, логического, сравнительно-правового, историко-правового, юридического, социологического методов познания.

Проблемы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Российской Федерации до настоящего времени практически не получили в отечественной научной литературе всесторонней разработки, хотя целый ряд ученых-юристов признают, что эта проблема требует всестороннего исследования и правового анализа.

Следует констатировать возросшее в последние годы внимание со стороны ученых различных отраслей науки к проблемам профессионального обучения государственных служащих. Опубликованные социологические, политологические, социально-психологические, историко-философские и иные исследования Демидова Ф. Д., Игнатова В. Г., Нечипоренко Н. С., Яблоковой Е.А и др. в совокупности позволяют составить наукоемкое, комплексное, интегративное представление о проблеме кадрового обеспечения государственного управления.

Для изучения и решение поставленной цели необходимо провести *исследование литературы* по данной тематике. Разработку вопросов подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, представленных в данной курсовой работе я осуществила на основе трудов отечественных ученых и специалистов, по вопросам профессиональной подготовки государственных служащих в России, таких как, Черепанов В.В., где систематизирован и обобщен учебный и научный материал, раскрывающий основы теории кадровой политики. Аверин А.Н, где рассмотрены проблемы подготовки кадров в российской системе профессионального образования, основное внимание уделено анализу высшего и послевузовского профессионального образования, подготовки управленческих кадров. В основе работ Барцица И.Н., Яблоковой Е.А и др.

Использовала нормативно-правовые документы: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. (с изменениями на 25.12.2008), Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г., Федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" утвержденная Указом Президента Российской Федерации № 261 от 10 марта 2009 г. и др.

Я считаю, что профессиональная подготовка в органах государственной власти и муниципального управления является важным условием в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, т.к. от профессионализма государственных и муниципальных служащих зависит развитие страны.

**Глава 1. Правовая база и принципы профессионального развития служащих**

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.

Реализация принципа профессионализма и компетентности на государственной службе обеспечивается, прежде всего, системой профессионального развития государственных служащих.

Федеральным законом № 79-ФЗ на государственных служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных полномочий:[[2]](#footnote-2) им гарантируются переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения.[[3]](#footnote-3) На кадровые службы государственных органов возложена обязанность анализировать уровень профессиональной подготовки государственных служащих.

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

В существующей системе государственной службы профессиональное развитие тесно связано с продвижением по службе, оценкой качества службы, уровнем денежного содержания, присвоением классных чинов, применением мер поощрения и т.д.

Сама государственная служба считается творческим трудом, поэтому государственный служащий, избравший ее своей профессией, должен непрерывно повышать свой теоретический уровень на протяжении всей служебной деятельности, независимо от замещаемой государственной должности. Именно по этим причинам подготовка, переподготовка и Повышение квалификации органически «встроены» в систему прохождения государственной службы.[[4]](#footnote-4)

Говоря о правовой базе, следует сказать, что в настоящее время профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих регулируются указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, основными из которых являются:

* + - * Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 25.12.2008), (ст. 61 - 63);
* Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года № 1474 « О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации (с изменениями на 06.12.2007);
* Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474;
* Постановление Правительства РФ от 17 апреля 2008 г. № 284 «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих » (с изменениями от 27.11.2008).

Указанные акты предусматривают организационно-правовые формы профессиональной подготовки государственных служащих, порядок, периодичность, сроки и условия профессионального обучения и затрагивают некоторые другие вопросы.

Ведущее место в системе профессионального образования государственных служащих принадлежит *Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации*, Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации и Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации. В этих ведущих учебных заведениях проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификаций государственные служащие федеральных государственных органов, а также государственные служащие государственных органов субъектов РФ.

Особо важная роль в подготовке государственных служащих исполнительной власти Республики Татарстан принадлежит Институту государственной службы при Президенте Республики Татарстан, правопреемник Республиканского Центра подготовки переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, с 1996 г. выполнявшего задачи учебного заведения дополнительного профессионального образования работников органов государственной власти и управления Республики Татарстан. 28 июля 2007 г. Указом Президента Республики Татарстан на основании решения коллегии Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Институт государственной службы при Президенте Республики Татарстан был переименован в *Академию государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан.*[[5]](#footnote-5)

Именно перед образовательными учреждениями - Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, а также региональными академиями государственной службы – ставиться задача организации качественного процесса подготовки и переподготовки кадров, разработки программ их систематического обучения[[6]](#footnote-6).

В соответствии с указом Президента Академия является Республиканским высшим учебным заведением по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих. На Академию возложены функции учебно-методического, научно-исследовательского и информационно-аналитического центра в области государственной и муниципальной службы в Республике Татарстан.

Характер и тип профессионального развития государственных служащих определяются тем, какие принципы мы заложим в это процесс. Принципы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих могут быть разделены на три группы:

1) общегражданские;

2) профессиональные;

3) внутрикорпоративные.

Общегражданские принципы предполагают:

* развитие повышенного чувства ответственности и гражданского сознания, в том числе ряда специфических этических качеств, таких, как гражданский долг, верность интересам государственной службы;
* внедрение в поведение чиновников навыков мотивирующего воздействия на окружающих;
* честность и неподверженность коррупционным воздействиям. Профессиональные принципы включают:
* наличие специальных знаний в области права, политологии, социологии, экономики, социальной психологии, истории и теории мирового и отечественного государственного управления;
* умение использовать эти знания;
* непрерывность и гибкость профессионального образования служащих;
* системность и систематичность профессионального образования работников госаппарата.

Внутрикорпоративные принципы предполагают:

* привитие навыков управленческой работы, в том числе лидерских качеств;
* солидарность, взаимодействие и взаимоподдержка на государственной службе;
* повышение социального статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего.[[7]](#footnote-7)

Названные принципы, будучи структурированными, предполагают комплекс практических мер, направленных на организацию процесса профессионального развития, кадров государственного управления.

Практика показывает, что в современной системе профессионального образования государственных служащих России имеется немало «узких мест».

*Общими недостатками системы профессионального развития* и образования работников государственного аппарата выступают:

1) отсутствие конкуренции государственных и негосударственных образовательных учреждений за право получения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих;

2) полная подчиненность образовательных учреждений, своим заказчикам, их ведомственная зависимость от них: это обеспечивает быструю реакцию на ведомственные требования, но сковывает, инициативу образовательных учреждений;

3) широкое и не всегда оправданное привлечение чиновников-практиков для участия в образовательных программах в качестве преподавателей;

4) оторванность системы дополнительного профессионального образования чиновников от федеральной системы общего и профессионального образования, курируемой Министерством образования и науки РФ: следствие этого *—* мало координируемое с общими образовательными стандартами преподавание общегуманитарных дисциплин, что снижает ценность повышения квалификаций;

5) проблемы с качеством разработки правовой базы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации чиновников: фрагментарность регулирования и юридическая неопределенность многих понятий профессионального развития государственных служащих (например, какое образование следует считать высшим образованием по специализации государственных должностей, какое образование считается равноценным и какое требуется дополнительное профессиональное образование и др.). Это со всей очевидностью выдвигают задачу подготовки и принятия федерального закона «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации государственных служащих», основное назначение которого — сделать профессиональное обучение государственных служащих обязательным, непрерывным и систематическим для всех категорий государственных служащих, создать единую организационную и правовую систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

6) формирование образовательной системы, призванной проводить профессиональную подготовку и переподготовку кадров государственной службы, затруднено по причинам слишком долго поиска решений по созданию стройной системы учебных заведений, которым специально поручается заниматься обучением и переподготовкой кадров государственного управления.[[8]](#footnote-8)

Для решения этих проблем требуется реализация *комплекса мер правового, организационного, финансово экономического и учебно-методического характера.*

Насущным вопросом является расширение правового статуса государственных служащих, их прав и ответственности в части повышения своей квалификации. Поскольку повышение квалификации включено в круг служебных обязанностей руководители специалистов, значит, для этих категорий работников *данная обязанность носит правовой характер.* Следовательно, ее невыполнение при определенных условиях может повлечь за собой неблагоприятные для работника юридические последствия. В то же время успешно и добросовестно исполняющим должностные обязанности государственным служащим должна быть предоставлена возможность выбора формы профессионального развития. Отказ государственного служащего без уважительных причин от повышения профессионального уровня следует рассматривать как нарушение служебной дисциплины, сопровождающееся соответствующими правовыми последствиями вплоть до освобождения от должности.

**Глава 2. Организация профессионального развития государственных гражданских служащих**

В настоящее время подготовка квалифицированных профессиональных управленческих кадров и ее научно-методическое обеспечение является важным направлением государственной политики Российской Федерации. Возрастает потребность общества в подготовленных, квалифицированных кадрах, специалистах нового поколения, способных решать самые сложные задачи в сложных и противоречивых социально-экономических, социокультурных, политических, духовных условиях. Ведь для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, необходимо иметь профессионально подготовленные для этих целей кадры и именно от их профессиональных знаний и практического опыта будет зависить уровень государственного управления.

Эффективная система подготовки собственных управленческих кадров для нашей республики имеет особенное значение, так как идет становление государственности Татарстана значит, нужны высококвалифицированные кадры, соответствующие этой высокой, чрезвычайно сложной задаче.[[9]](#footnote-9)

Основная проблема заключается в том, что обостряется противоречие между устаревшими стереотипами управленческой деятельности и требованиями современного этапа развития общества. Каждый работник органов управления должен постоянно обновлять и углублять свои профессиональные знания на основе непрерывного образования. В этой связи важной задачей является обеспечение единства профессионального и личностного развития будущего специалиста, что требует реализации концепции программно-целевого, личностно-ориентированного обучения, разработки системы обучения, направленной на подготовку специалиста к решению профессиональных задач с опорой на достижения современной науки, с использованием новых методов и технологий работы с кадрами.[[10]](#footnote-10)

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом №79-ФЗ система профессионального образования и развития государственных служащих включает в себя четыре элемента:

1) профессиональная подготовка кадров для государственной службы;

2) профессиональная переподготовка государственных служащих;

3) повышение квалификации государственных служащих;

4) стажировка государственных служащих.[[11]](#footnote-11)

Организация подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации госслужащих подчинена оптимальной реализации указанных выше принципов и включает в себя систему мер по созданию новых, перепрофилированию и улучшению существующих специальных учебных заведений и их подразделений, по разработке и реализации учебных планов и программ.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих представляет собой специально организуемую систему обучения государственных служащих, направленная на получение специальности по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной службы, приобретение соответствующих знаний, умений и навыков.[[12]](#footnote-12)

Под **профессиональной подготовкой** кадров государственной службы имеется в виду процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной службы.

Система подготовки государственных служащих строится на основе прогнозирования потребности в кадрах специалистов государственной службы, учета требований к ним в соответствии с профессионально – квалифицированными характеристиками должностей. По данным исследований 2006 г., 71,5 % опрошенных государственных служащих в последние 5 лет проходили подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку.[[13]](#footnote-13)

Под профессиональными **знаниями** на государственной службе понимается целостная и систематизированная совокупность знаний в области государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии о теории и практике реализации полномочий органов государственной власти. Наряду с фундаментальными знаниями чрезвычайно важно, чтобы государственные служащие твердо знали свои задачи, функции, права и обязанности по замещаемой должности, способы и средства ее исполнения.

Государственный служащий, владеющий профессиональными знаниями, всегда готов к решению служебных задач, которые включают:

* реализацию основных направлений государственной административной политики и решение задач социальной политики;
* правовое регулирование социально-экономических процессов в отраслях и сферах государственной деятельности на основе законодательства об управлении, разграничении компетенции и функций государственных органов;
* анализ реальных ситуаций, складывающихся в государственных органах, поиск путей согласования различных интересов, определение причин и упреждение социальных конфликтов;
* организацию выполнения решений федеральных государственных органов, налаживание учета и проверки исполнения этих решений, обеспечение контроля за ходом их выполнения;
* выработку стратегической программы по исполнению должностных обязанностей согласно должностному регламенту.[[14]](#footnote-14)

Под **умениями** на государственной службе понимаются профессиональные знания государственного служащего, воплощенные, решение конкретных служебных, задач в соответствии с замещаем должностью. Например, умение государственного служащего вникнуть в суть управленческой ситуации, проанализировать ее и пре дожить законное и целесообразнее решение.

Под **навыками** на государственной службе понимаются, умения государственного служащего, осуществляемые им автоматически в режиме реального служебного времени. Навыки приобретаются в процессе практической служебной деятельности в условиях типичных управленческих ситуаций. Они позволяют экономить служебное время, сводить до минимума ошибки и просчеты.

Итак, профессиональные знания, умения и навыки – показатели профессионализма государственного служащего. Они определяют профессиональную пригодность и компетентность государственного служащего, его способность осуществлять служебную деятельность, как в штатных (обычных), так и в экстремальных условиях.

Профессиональная подготовка для государственной службы осуществляется *на основании договора на обучение*. Заключение договора на обучение между государственным органом и гражданином обязательством последующего прохождения гражданской службы после окончания обучения в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе в порядке установленном указом Президента Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации. В рамках указанного договора, а также по согласованию образовательного учреждения профессионального образования с государственным органом в этом государственном органе осуществляются практика и, стажировка обучающихся.

Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования в соответствии с федеральным законом. Координация подготовки кадров осуществляется соответствующим органом по управлению государственной службой.

Ответственность за организацию и проведение профессиональной подготовки гражданских государственных служащих, обновление их теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов возлагается на руководителей государственных органов.

Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определена и классифицирована **система дополнительного профессионального образования** государственных служащих. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает:

* профессиональную переподготовку;
* повышение квалификации;
* стажировку.[[15]](#footnote-15)

Профессиональная переподготовка, повышение квалификаций и стажировка гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы с периодичностью не реже одного раза в три года.

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

1) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;

2) включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;

3) результаты аттестации гражданского служащего.[[16]](#footnote-16)

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляется в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования.

Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Стажировка гражданского служащего осуществляется как непосредственно в государственных органах, так и в иных организациях. Гражданский служащий также может получать дополнительное профессиональное образование, в том числе пройти стажировку, за рубежом Российской Федерации.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляется с отрывом, частичным отрывом или без отрыва от гражданской службы.

Вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования устанавливаются представителем нанимателя в зависимости от группы и категории должности гражданской службы, замещаемой гражданским служащим, в порядке, определяемом законодательством.

Прохождение гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки подтверждается соответствующим документом государственного образца и является преимущественным основанием для включения гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе или продолжения замещения гражданским служащим своей должности гражданской службы.

Гражданскому служащему, проходящему профессиональную переподготовку, повышение квалификации или, стажировку, представителем нанимателя, образовательным учреждением профессионального образования, государственным органом или иной организацией обеспечиваются условия для освоения образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Под **профессиональной переподготовкой** государственных служащих понимается получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

Профессиональная переподготовка госслужащих осуществляется на основе договоров, заключаемых государственными органами с соответствующими образовательными учреждениями. Формы и методы профессиональной переподготовки устанавливаются образовательным учреждением, в котором осуществляется обучение, в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями государственных органов на основании заключенных договоров.

Законодательно установлены следующие *формы профессиональной переподготовки* государственных служащих:

* от шести месяцев до года без отрыва от выполнения должностных обязанностей;
* от трех до шести месяцев с отрывом от выполнения должностных обязанностей.[[17]](#footnote-17)

Освоение дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки завершается экзаменом и защитой дипломной работы (государственной итоговой аттестацией). Государственные служащие, выполнившие все требования учебного плана и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают диплом о профессиональной переподготовке установленного образца. В рамках профессиональной переподготовки возможно получение государственным служащим *новой специальности или квалификации на базе имеющегося профессионального образования.*

На профессиональную переподготовку направляются, как правило, государственные служащие, включенные в резерв для выдвижения на должность более высокой группы должностей, либо замещающие определенную государственную должность, но не имеющие соответствующего профессионального образования по специальности (специализации), необходимого для выполнения обязанностей по замещаемой государственной должности. В этом случае период обучения государственного служащего определяется индивидуально.

Конкретные сроки и формы профессиональной переподготовки государственного служащего определяются руководителем государственного органа. На период профпереподготовки за государственными служащими сохраняется средний заработок по ранее занимаемой должности.

Следует считать, что направление на переподготовку не влечет обязанности государственного органа и права государственного служащего требовать:

* назначения на более высокую государственную должность;
* назначения на государственную должность иного профиля;
* приема на государственную службу (например, государственного служащего, уволенного из государственного органа в связи с реорганизационными процедурами).[[18]](#footnote-18)

Под **повышением квалификации** имеется в виду обновление теоретических и практических знаний государственных служащих в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

Повышение квалификации осуществляется при появлении у государственного служащего дополнительных служебных функций на замещаемых государственных должностях или при необходимости предстоящих должностных перемещений в пределах данной группы должностей.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в течение всей служебной деятельности государственного служащего.[[19]](#footnote-19)

Повышение квалификации государственного служащего, находящегося в кадровом резерве на замещение должности государственной службы, осуществляется с его согласия в установленном порядке.

Разные цели повышения квалификации государственных служащих обусловливают различные формы их обучения.

Повышение квалификации государственного служащего может осуществляться непосредственно в государственном органе, образовательном учреждении, а также в организации (в том числе за рубежом) без освобождения от выполнения должностных обязанностей или с освобождением от этих обязанностей.

Основными *формами повышения квалификации* являются:

* краткосрочное (72 часа) тематическое обучение по вопросам конкретной служебной деятельности (например, изучение порядка ведения реестра юридических лиц, порядка подготовки юридических актов и т.д.), которое проводится по месту службы государственного служащего;
* тематически проблемные семинары (от 72 до 100 часов);
* среднесрочное (от 72 до 100 часов) тематическое обучение (проблемныесеминары) в образовательной учреждений для решения конкретных вопросов по профилю служебной деятельности.[[20]](#footnote-20)

По итогам повышения квалификации госслужащему выдаются свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации.

Отдельный и важный вопрос - дополнительное профессиональное образование для *лиц, впервые принятых на государственную службу*. Обучение государственных служащих, впервые принятых на государственную службу, имеет целью приобретение ими знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной профессиональной служебной деятельности, ускорения адаптации к ее условиям и закрепления на замещаемой должности. При этом должны учитываться специфические особенности профессиональной деятельности в соответствующем государственном органе.

Профессиональная подготовка впервые принятых на государственную службу должна учитывать следующие факторы:

* задачи и критерии эффективности в соответствующей сфере государственной деятельности;
* модели организации соответствующей государственной деятельности;
* правовые и политические взаимоотношения сотрудников государственных органов;
* методы и средства управления в условиях ограничений, обусловленных разделением властей, публичностью процесса принятия решений, давлением политической борьбы на функционирование; государственных органов, и другие обстоятельства.

Основными задачами, решаемыми при обучении государственных служащих, впервые принятых на государственную службу, являются:

* выявление недостающих для эффективного исполнения обязанностей по должности государственной службы знаний, умений и навыков (степени подготовки) государственных служащих;
* организация соответственно полученным данным учебного процесса по программам дополнительного профессионального образования;
* определение уровня подготовки обучаемых после получения ими дополнительного профессионального образования.

Требования к уровню профессиональной подготовки государственных служащих дифференцируются в зависимости от замещаемой государственной должности. Утверждены стандарты профессиональных знаний, умений и навыков (образовательные стандарты) для государственных служащих, замещающих младшие, старшие и ведущие государственные должности.

Для определения недостающих знаний у государственных служащих, впервые принятых на государственную службу, руководителям государственных органов рекомендуется изучать материалы личных дел, результаты конкурсов, испытаний, другие данные, а также проводить собеседования, тестирования, анкетирования и другие формы определения уровня знаний.[[21]](#footnote-21)

Под *собеседованием* имеется в виду целевая беседа с лицом, впервые принятым на государственную службу, с целью определения мотивов его поступления на государственную службу, уровня его подготовки, выявления самооценки его знаний, умений и навыков, планов их совершенствования и т.д.

Под *тестированием* имеется в виду оценка результатов решения заранее подготовленных задач и установление на этой основе показателей, определяющих уровень подготовки государственного служащего. При этом задачи должны предлагаться с учетом специализации замещаемой должности государственной службы.

Под *анкетированием* имеются в виду ответы государственных служащих на конкретные вопросы, связанные со служебной деятельностью. Анкеты должны отражать уровень профессиональных, знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Обучение государственных служащих, впервые принятых на государственную службу, проводится путем:

* *самостоятельной подготовки* (т.е. ознакомления с пакетом документов, прежде всего должностным регламентом, по исполнению должности государственной службы, предоставляемым непосредственным руководителем, изучения специальной литературы);
* *обучения практическим умениям и навыкам* непосредственно на служебном месте под руководством назначенного консультанта из числа опытных, высококвалифицированных государственных служащих;
* *проведения тематических семинаров* (при наличии группы впервые принятых на государственную службу) по месту прохождения службы с привлечением специалистов;
* *обучения в образовательных учреждениях* дополнительного профессионального образования.[[22]](#footnote-22)

Право выбора формы обучения государственного служащего, впервые принятого на государственную службу, принадлежит государственному органу и его руководителю.

Таким образом, организация профессионального образования и развития государственных служащих представляет собой важную составную часть прохождения государственной службы, ответственность за которую лежит на первом руководителе государственного органа.

**Государственный заказ на профессиональное образование государственных служащих.** Профессиональное развитие государственных служащих осуществляется на основе государственного заказа. Под государственным заказом имеется в виду задание Правительства РФ или соответствующего государственного органа субъекта РФ на очередной календарный год государственным органам (государственным заказчикам) на повышение квалификации и профессиональную переподготовку государственных служащих в пределах средств, предусмотренных на эти цели в соответствующем бюджете.

Государственный заказ на профессиональное образование гражданских служащих регулируется Федеральным законом № 79-ФЗ « государственной гражданской службе Российской Федерации».[[23]](#footnote-23) Размещение государственного заказа на профессиональную пер подготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих осуществляется с учетом программ развития государственной службы и в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ.

Государственный заказ включает в себя:

1. государственный заказ на профессиональную переподготовке гражданских служащих;
2. государственный заказ на повышение квалификации и ста жировку гражданских служащих.

Государственный заказ на профпереподготовку государственных служащих должен включать в себя переподготовку государственных служащих для занятия должностей в других государственных органах, с тем, чтобы при сокращении, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) государственного органа, а также при сокращении должности государственной службы в государственном органе исключить для государственных служащих перерывы в государственной службе, потерю профессиональных знаний, умений и навыков, которыми обладают эти люди.

Порядок размещения и содержание государственного заказа определяются положениями о государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, утверждаемыми Правительством РФ или соответствующим органом государственной власти субъекта РФ.

Федеральные государственные органы и государственные органы субъекта РФ на основе заявок, содержащих гарантии будущего замещения должности государственной службы, осуществляют отбор граждан и государственных служащих для обучения в образовательных учреждениях и научных организациях, в том числе зарубежных, формируют и выдают образовательным учреждениям и научным организациям государственный заказ на подготовку государственных служащих, повышение их научной квалификации, осуществляют финансовое и иное ресурсное обеспечение этого заказа.

Государственный заказ содержит следующие сведения:

* численность подлежащих обучению государственных служащих (отдельно по программам переподготовки и по программам повышения квалификации);
* объем средств, подлежащих уплате за обучение кадров (отдельно за повышение квалификации и за переподготовку);
* объем средств на возмещение транспортных и командировочных расходов при направлении государственных служащих на переподготовку или повышение квалификации за пределы регионов проживания;
* задания по финансированию работ и услуг, связанных с обучением государственных служащих государственных органов.[[24]](#footnote-24)

Характерно, что размещение указанного государственного заказа осуществляется государственными органами на конкурсной основе в образовательных учреждениях профессионального образования имеющих лицензию на проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих и государственную аккредитацию.

Размещение указанного государственного заказа осуществляется государственными органами по согласованию с соответствующим органом по управлению государственной службой с учетом функций государственных органов и их специализации, а также с учетом профессионального образования по должностям гражданской службы, замещаемым в этих государственных органах.

Государственный заказ на профессиональную переподготовке повышение квалификации и стажировку федеральных граждански; служащих, включая порядок его размещения, объем и структур утверждается Правительством РФ после вступления в силу федерального закона о федеральном бюджете на соответствующий год.

Государственный заказ субъекта Российской Федерации на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих данного субъекта, включая порядок его размещения, объем и структуру, утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

*Договор на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих* представляет собой соглашение между государственным органом и образовательным учреждением об установлении прав, обязанностей и ответственности сторон по обучению государственных служащих по установленным образовательным программам на основе государственного заказа.

На основе типового договора в договоре между государственным органом и образовательным, учреждением определяются права, обязанности и ответственность сторон в области профессиональной подготовки, переподготовки и, повышения квалификации государственных служащих. При заключении договора указываются те обязательства и права образовательного учреждения, которые соответствуют его статусу (академия, институт, курсы). Основные обязательства государственного органа касаются формирования тематики обучения по проблемам, необходимым для государственного органа, а также целевого заказа на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих. Основные обязательства образовательного учреждения связаны с приоритетным выполнением целевых заказов государственных органов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих и выполнением финансируемых из бюджета программ обучения государственных служащих.

В договорах предусматриваются обязательства сторон, в том числе обязательство обучаемых замещать по распределению в соответствующем государственном органе государственные должности государственной службы в течение определенного срока.

При невыполнении обучаемым обязательств замещать по распределению государственную должность государственной Службы ему может быть предъявлен *иск о возмещении соответствующему ему государственному органу расходов на обучение.* Обучаемый не выполнивший обязательство замещать по распределению должности государственной службы в течение срока предусмотренного договором, возмещает соответствующему государственному органу расходы на свое обучение.

Расходы на обучение не подлежат возмещению, если государственный орган не обеспечил обучаемому замещение должности государственной службы в течение срока обусловленного договором, либо обучаемый по состоянию здоровья или иной уважительной причине не может замещать соответствующую государственную должность.

За государственным служащим на весь период подготовки повышения квалификации или переподготовки сохраняется место государственной службы, замещаемая должность государственной службы, денежное содержание, а также установленные ему в соответствии с законодательством гарантии и компенсации.

Таким образом, профессиональное развитие государственных служащих представляет собой важный элемент прохождения государственной службы и решающий фактор повышения уровня квалификации и профессионального мастерства работников государственного аппарата.

**Глава 3. Совершенствование системы профессионального обучения государственных служащих в России и опыт зарубежных стран**

Государственный служащий должен постоянно поддерживать уровень своих знаний, повышать квалификацию, иметь возможность переподготовки и стажировки. Безусловно, обучение каждого госслужащего должно носить постоянный характер, т.е. осуществляться в течение всей его профессиональной карьеры с целью обновления его знаний, полученных в результате «базового» образования и обретения новых знаний, которые он будет использовать в своей профессиональной деятельности.

Формирование профессиональной государственной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных служащих. Совершенствование системы профессионального обучения кадров для государственной службы должны рассматриваться, через призму комплекса проблем, накопившихся в системе образования государства.

Прежде всего, нужно четко представлять, в чем состоит сегодня суть профессионального обучения, подготовки кадров в России, каковы особенности образования персонала для государственного аппарата, кто осуществляет эту подготовку, каков уровень качества образовательных услуг в данной сфере.

В настоящее время все ещё не устранены недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих Российской Федерации. Имеющиеся образовательные учреждения в целом не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки государственных служащих.[[25]](#footnote-25)

Анализ опыта обучения кадров государственной службы в нашей стране показывает, что программа обучения строится, как правило, на широкой теоретической общегуманитарной основе и лишь в связи с ней осуществляется прикладная подготовка. В этой связи наиболее значимой задачей институтов, готовящих управленческие кадры, является усиление связи обучения и практики, обеспечение единства фундаментальной и прикладной подготовки, разработка практико-ориентированной модели учебного процесса.[[26]](#footnote-26)

В настоящее время в России главенствует дисциплинарная модель обучения на основе которой, в случае необходимости, реализуется модульный подход к образованию в качестве организационных форм обучения в такой модели используются лекции, семинарские и практические занятия, имитационные или деловые игры, лабораторные занятия, самостоятельная работа, производственная практика, курсовые и дипломные работы, зачеты и экзамены. Хранителем информации в такой модели является книга, а интерпретатором - знания и преподаватель.[[27]](#footnote-27)

Обобщая проблемы в этой сфере, можно выделить самые значимые, решения которых не требует отлагательства:

1. Снижение уровня профессионализма государственных служащих.

1. Неразвитость системы профессионального обучения государственных служащих.
2. Неопределенность организационного механизма профессионального обучения кадров для службы.
3. Отсутствие сети специализированных (базовых) учебных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере подготовки кадров для государственной и муниципальной службы, выполняющих функции обеспечения органов власти квалифицированными кадрами.
4. Формирование системы государственного заказа на подготовку кадров для государственной и муниципальной службы и целевая подготовка государственных и муниципальных служащих по выполнению функций и задач органов власти.

6. Неэффективность управления профессиональным образованием в данной сфере.

7. Отсутствие эффективных средств и форм взаимодействия государственных органов и учебных учреждений при подготовке кадров для государственной и муниципальной службы.

8. Слабость разработки государственных образовательных стандартов профессионального образования и подготовки кадров для государственной и муниципальной службы.

9. Необходимость изменения основных и дополнительных образовательных программ профессионального образования кадров для государственной и муниципальной службы, их адаптации к новым социально - экономическими условиям.

Названные проблемы должны быть решены на уровне специального федерального закона, в которой как базовый нормативный акт установил бы общие принципы системы профессионального обучения и подготовки кадров для государственной, а возможно, и для муниципальной службы. [[28]](#footnote-28)

Для преодоления данных проблем необходимо осуществить со стороны государства комплекс следующих мероприятий:

* совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;
* совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы;
* проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих;
* создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы;
* формирование системы управления государственной службой.[[29]](#footnote-29)

Но, прежде всего в учебных планах и программах вузов, занимающихся подготовкой государственных служащих, необходимо ввести и утвердить в качестве новой комплексной учебной дисциплины предмет «государственное управление» как основной предмет, включающий и интегрирующий в себя элементы различных управленческих и социально-экономических знаний. Эти знания по итогам государственной аттестации должны быть взяты на вооружение нашими чиновниками не просто в качестве абстрактных сведений, а в виде установок на свою профессиональную служебную деятельность.[[30]](#footnote-30)

На реализацию этих задач во многом направлена деятельность Российской академии государственной службы при Президенте РФ. Идет дальнейшее развитие системы подведомственных учебных заведений. Заключены договоры о сотрудничестве между РАГС и Академией государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан, Башкирской Академией государственной службы при Президенте Республики Башкортостан, Коми республиканской Академией государственной службы и управления при Главе Республики Коми и другими вузами России.

Система профессионального обучения кадров для государственной службы, должна быть представлена:

* определенными образовательными программами, ориентированными на государственное управление (в частности, обязательными специализациями должны быть отдельные государственные направления: государственно-правовая, государственно-экономическая, государственно-финансовая и т.п.);
* специальными государственными стандартами по отдельным специализациям (государственный стандарт должен выражаться и в установлении объема часовой нагрузкии в определении содержания программ, связанного с новыми тенденциями государственного управления, и изучении накопленного опыта в данной сфере, и принципах методологического обеспечения учебных курсов);
* учебными учреждениями, получившими право на подготовку работников для государственно-публичного сектора (в основе признания за конкретным учебным учреждением особого статуса должен лежать принцип его тесной взаимосвязи с органами государственной власти, подчинения задачам государственной службы);
* органами управления в данной сфере.[[31]](#footnote-31)

Основные направления модернизации высшего профессионального образования в Российской Федерации в настоящее время предусматривает:

* разработку и введение новых стандартов образования, основанных на компетентностном подходе, обеспечение функциональной грамотности выпускников;
* внедрение на всех ступенях общего образования, системы объективной оценки качества обучения и преподавания;
* обеспечение гибкости организации высшего образования, возможности выстраивания индивидуальных образовательных траекторий;
* создание системы внешней оценки качества образования в сочетании с системой присвоения профессиональных квалификаций профессиональным сообществом.[[32]](#footnote-32)

Поскольку задача совершенствования системы профессионального обучения и подготовки кадров для государственной службы, решение проблем связанных с системой профессионального обучения государственных служащих нашей страны до настоящего времени не получили достаточной всесторонней разработки, необходим тщательный анализ мирового опыта в области подготовки кадров для государственной службы, с целью её адаптации к российским условиям.

Исследуя *международный опыт подготовки кадров для государственной службы*, можно выделить ряд общих для всех стран параметров. Статус госслужащего, как правило, закреплен в соответствующих правовых документах. Обязательным условием для поступления на государственную службу является наличие базового образования и специальной профильной подготовки. [[33]](#footnote-33) Кроме того, для повышения профессиональных навыков в процессе карьеры роста государственный служащий регулярно должен посещать различные курсы переподготовки, повышения квалификации, проходить стажировки и т. д. Несмотря на несомненное сходство основных образовательных программ в разных странах, имеются существенные отличия позволяющие говорить о нескольких различных подходах к подготовке государственных служащих.

В первую очередь выделяют **западноевропейскую** и **американскую** системы подготовки специалистов. Безусловно, американские стандарты основывались па европейской традиции образования, однако исторические особенности развития североамериканских стран обусловили значительные отличия в американских стандартах профессионального высшего образования.

Следует отметить, что западноевропейские традиции образования имеют свои особенности, привнесенные адаптацией образовательных программ под местные политические и социально-экономические, а также культурные условия. В целом можно говорить о двух основных западноевропейских подходах к подготовке специалистов государственной службы — англосаксонском и французском. Для выстраивания целостной картины системы подготовки кадров для государственной службы за рубежом необходимо рассмотреть все три подхода: англосаксонский, французский и американский.[[34]](#footnote-34)

* **Англосаксонский подход**. Основоположником этого достаточно традиционного подхода к подготовке кадров для государственной службы является ***Великобритания***. Однако в дальнейшем наибольший вклад в его развитие внесли немецкие ученые. Такие всемирно известные имена, как Лоренц фон Штейн, Роберт фон Моль, Макс Вебер надолго оставили за Германией пальму первенства в области определения научных и образовательных приоритетов при подготовке государственных служащих. В настоящее время англосаксонский подход активно используется наиболее динамично развивающимися в политической и социально-экономической сферах странами Севера Европы — Швецией, Норвегией, Данией, Нидерландами.

Особенности подхода. Наиболее яркой является правовая доминанта в общей системе подготовки государственных служащих. Базовое образование для поступления на государственную службу должно было быть юридическим. В настоящее время ситуация изменилась. Однако чиновники, получившие профессиональное образование по методикам англосаксонского подхода, имеют традиционно сильную подготовку в правовой сфере.

В Великобритании и Германии, как и в большинстве других стран Европы и Америки, происходит реформирование государственной службы под влиянием глобализационных процессов. Качественная трансформация обязанностей госслужащих заключается в повышении значимости таких профессиональных характеристик, как умение самостоятельно принимать решения, управлять изменениями, проявлять лидерские качества. Система подготовки кадров также изменяется в соответствии с новыми требованиями.

Следует отметить, что развитие лидерских качеств, склонность к инновациям и творческому решению поставленных задач традиционно считались ключевыми элементами подготовки кадров для частного бизнеса. Что же касается государственных служащих, то от них требовалось, прежде всего, умение четко выполнять инструкции, следовать процедурам, строго подчиняться приказам вышестоящего начальства. Инициатива не поощрялась. Однако в современном мире сложившиеся стереотипы морально устарели, а слепое следование им стало крайне отрицательно сказываться на качестве принимаемых государственными служащими решений. Повышение эффективности работы госслужащих неразрывно связано с развитием междисциплинарного подхода к их образованию ориентированного на развитие у будущих чиновников системного мышления, коммуникабельности, умения работать в команде, самостоятельности и инициативности.

К примеру, в Великобритании в рамках формирования системы государственной службы были разработаны критерии оценки компетентности специалистов. Это создало мощный импульс положительной мотивации для постоянного совершенствования госслужащими профессиональных навыков, освоения новых знаний и эффективных методов работы. В рамках реформирования вопроса о присвоении следующего класса или повышении по службе уровень образования и профессиональной подготовки рассматривалась как один из решающих аргументов.

Существует ведущее учебное заведение, где обучается основная масса служащих среднего и высшего звена - Колледж государственной службы (Civil Services College), образованный в 1970 г. Занятия проводятся по программам подготовки будущих руководителей.

Следует особо подчеркнуть, что в Великобритании подготовка кадров считается одним из приоритетных направлений. Поэтому существует широкая система семинарских занятий, конференций и образовательных курсов, которые организуются различными министерствами и ведомствами, в уставе которых есть хотя бы отдаленное упоминание об ответственности за подготовку кадрового состава. Каждое ведомство разрабатывает свои программы подготовки кадрового резерва с учетом мониторинга потребностей в обучении персонала и планирования его дальнейшего применения. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируются с учетом специфики функций и должности, занимаемой чиновником.

Таким образом, в Великобритании отсутствует единая централизованная система подготовки кадров для государственной службы, однако существует множество курсов, программ, семинаров с учетом индивидуального подхода к выбору образовательной программы. При всем разнообразии форм и методов обучения общими для них являются подготовка выпускной работы по проекту, теоретическая подготовка в учебном заведении, приобретение практического опыта.

В системе подготовки кадров для государственной службы в Великобритании можно выделить следующие факторы, которые могли бы быть полезными для российской практики:

* существование четких критериев оценки компетентности госслужащих создает огромный положительный стимул для повышения уровня образования и профессиональных навыков. Внедрение таких критериев в систему контроля качества выполняемой работы позволяет более четко формулировать обязанности госслужащих и обусловливает обязательность повышения уровня их профессионализма;
* содержание учебных программ отличается большой гибкостью, позволяя оперативно откликаться на цели и задачи текущей политической и социально-экономической ситуации.
* Тем не менее, можно выделить целый ряд ограничений, которые не позволяют взять английский вариант системы подготовки кадров для государственной службы в качестве образца для подражания.
* Во-первых, это ярко выраженная децентрализация образовательной системы и переподготовки государственных служащих. В России, наоборот, слишком развиты традиции централизации, чтобы надеяться на инициативы федеральных и, тем более, региональных и муниципальных ведомств в организации специальных образовательных семинаров и учебных программ. Кроме того, в Великобритании, при кажущемся многообразии программ подготовки государственных служащих, существует *четкая система контроля качества* полученного образования. В России это одна из главных проблем, еще только требующая своего решения.

Во-вторых, *сильная правовая подготовка*, традиционно отличающая англосаксонский подход, базируется на совершенно иной правовой традиции - прецедентном праве, что значительно усложняет процесс адаптации учебных программ к российским условиям.

Обратимся далее к опыту ***Германии.*** На протяжении довольно долгого времени эта страна оставалась законодательницей мод в области развития государственного управления как академической дисциплины.

В XIX веке на смену комплексному подходу к подготовки госслужащих пришел другой подход, ориентированный на получение обучаемыми узкопрофессиональных знаний. Слой всесторонне образованных чиновников практически исчез.

В настоящее время в немецких университетах возрождается традиция подготовки высококвалифицированных специалистов на базе широкого междисциплинарного подхода. Преобладание юридических дисциплин, что являлось отличительной чертой англосаксонского подход постепенно уступает место более сбалансированному варианту учебных программ.

В Германии получить образование можно в трех университетах. Две традиционные академические программы подготовки госслужащих существуют в университетах Потсдама и Констанца, программа подготовки аспирантов - в Высшей школе управленческих наук в г. Шпайере. Кроме того, существуют программы подготовки кадров для ЕС в Берлине, Гамбурге, Бонне и Саарбрюкене.[[35]](#footnote-35)

Огромное внимание при подготовке кадров для государственной службы уделяется практической части. Все программы предусматривают стажировки в органах государственной службы, которые длятся несколько месяцев. Учебные программы Германии отличаются не только балансом между правовыми и экономическими дисциплинами, но и сбалансированностью между теоретическими знаниями и получением практических навыков. Подобная сбалансированность в некоторой степени диктует универсальность программ. Страны Северной Европы предпочитают готовить своих специалистов именно в Германии, в первую очередь, благодаря легкости процесса адаптации немецких программ под местную специфику.

Важным фактором успеха немецкой образовательной системы и высокого качества результатов является ориентация на непрерывность обучения чиновников.

Таким образом, система подготовка кадров для государственной службы Германии, хотя традиционно сформировалась в рамках англосаксонского подхода, давно завоевала собственные сильные позиции на европейском образовательном пространстве.

* **Французский подход.** Особенность французского подхода состоит в том, что государственное управление преподается раздел политических и административных наук. В системе подготовки по государственному управлению во Франции преобладают два типа учебных заведений: институты политических исследований и университеты. Сейчас в стране учитывается 74 университета и университетских центра, объединяющих около 800 учебно-исследовательских отделений и отделений по подготовке и исследованиям*.* Кроме того, существуют институты (для обучения одному предмету), высшие школы (для профессиональной многопредметной подготовки) или лаборатории (для проведения исследований). Подготовка государственных служащих для органов государственного управления, которая во Франции носит название профессиональной постоянной подготовки, состоит из профессиональной начальной подготовки госслужащих и повышения квалификации, которое организуется *на* протяжении всей их карьеры.

При некоторых институтах политических исследований созданы центры подготовки кадров государственного управления, которые в течение года после получения диплома готовят к вступительному конкурсу в те или иные органы государственной службы.

Различные министерства организуют конкурсы прямого набора в корпус государственных служащих. Это французская специфика, отличающая данную модель от британской и германской.

Специалистов по государственному управлению с ученой степенью магистра выпускают университеты, институты политических исследований и специализированные учебные заведения.

Особое место в области подготовки по специальности «Государственное управление» занимают две высшие школы, находящиеся в ведении премьер-министра: *Национальная школа администрации* и *парижский Институт политических исследований.* В задачу Национальную школу администрации входит подготовка чиновников для комплектования высших кадров администрации: членов Государственного Совета, Счетной палаты, Финансовой инспекции (высшие органы управления), региональных счетных палат, административных судов, Генеральной инспекции администрации, корпуса префектов, гражданских администраторов.[[36]](#footnote-36)

Парижский институт политических исследований — это независимое от университетов государственное учреждение научного, культурного и профессионального профиля, которое обеспечивает подготовку по политическим, экономическим и общественным наукам.

Таким образом, во Франции, как и в Германии, система подготовки госслужащих носит централизованный характер и имеет многоуровневую структуру, ранжированную в зависимости от целей обучения и степени профессиональной подготовки слушателей. Однако, если немецкие образовательные программы отличаются (высоким уровнем сбалансированности экономических и правовых дисциплин, то французский подход ориентирован на углубленное изучение экономики.

* **Американский подход.** Система высшего образования в США — это более двух тысяч университетов, институтов и колледжей. В состав университетов входят один или несколько общеобразовательных колледжей, специальные колледжи, высшие специальные факультеты, центры. Многие колледжи, как и институты, существуют как самостоятельные учебные заведения. Высшим образованием считается подготовка, получаемая не только в четырехгодичных, но и в двухгодичных колледжах.

Большинство высших учебных заведений (около 2/3) — частные, где плата за обучение гораздо выше, чем в государственных. Частные университеты получают субсидии от спонсоров — частных фирм, фондов, бывших выпускников и т.п.

К числу наиболее известных высших учебных заведений относятся: *Гарвардский университет* в штате Массачусетс (основан в 1636 г.), *Йельский университет* в штате Коннектикут (1701 г.), *Пенсильванский университет* в штате Пенсильвания (1740 г.), *Принстонский университет* в штате Нью-Джерси (1746 г.), *Колумбийский университет* в Нью-Йорке (1754 г.).[[37]](#footnote-37)

Университеты вносят значительный вклад в развитие науки. Занимаясь, в том числе и разработкой проблем стратегического характера, имеющих государственное значение, они готовят ученых и специалистов, которых принимают на работу не только организации частного сектора, но и государственные органы.

Давно наметившаяся тенденция к усилению экономического образования государственных управленцев в последние годы - с введением оценки результативности и качества работы правительственных органов - обогатилась дальнейшим развитием экономико-математических и других передовых методов.

*Магистерская образовательная программа* предназначена для лиц, имеющих степень бакалавра или ее аналог на ориентирующихся на соискание степени магистра в области государственного управления. Содержание магистерской образовательной программы включает изучение особенностей системы политических процессов, системы права, социологических теорий.

Особая форма подготовки *магистров* по государственному управлению - это курс обучения и защита диссертации, которую организует для работников высшего и среднего звена государственных органов ряд университетов, имеющих соглашение с американским правительством. Один из таких университетов *—* Американский университет, занимающий шестое место в стране по подготовке кадров в области государственного управления.[[38]](#footnote-38)

**Система подготовки магистра государственного управления в канадских университетах** мало, чем отличается от системы США. Обе базируются на общих для Северной Америки теоретических посылках и методологии. Иначе и быть не могло, так как в Канаде принята и американская система просвещения, и американская система высшего образования. Университеты, количество которых намного меньше, чем в США, организованы по американскому образцу. Некоторое исключение составляют университеты провинции Квебек. Наиболее крупные университеты находятся в городах Торонто, Монреале и Квебеке. Типологически их можно объединить в модель, условно названную выше «американской». В ее основе лежит междисциплинарный подход, и разрабатываются не только прикладные, но и общетеоретические проблемы.

Особенности канадской системы подготовки магистров в области государственного управления можно рассмотреть на примере одного из ведущих университетов страны — *Карлтонского университета* и его школы государственного управления. Подготовка специалистов в нем ведется по трем направлениям - по канадской проблематике; научно-техническому прогрессу, инновациям и охране природной среды: по проблематике развития. Таким образом, организация учебного процесса и круг дисциплин - наряду с другими факторами - подтверждают единство американской и канадской систем подготовки специалистов по государственному управлению. Есть, однако, одно немаловажное отличие - это стоимость обучения, которая в Канаде вообще и в Карлтонском университете в частности значительно ниже.

Другая особенность заключается в том, что Карлтонский университет, один из крупнейших университетов Канады и широко известный за ее пределами, связывают профессиональные многоплановые отношения со многими зарубежными образовательными учреждениями. В течение многих лет Карлтон последовательно ориентируется на интеграцию высшей школы России в мировое образовательное пространство. В настоящее время наметились реальные возможности расширения международного сотрудничества в сфере научных исследований и высшего образования. Рабочие отношения, которые складываются между Карлтонским университетом и РАГС, демонстрируют целесообразность и плодотворность такого сотрудничества.

Таким образом, Опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что эффективность подготовки государственных служащих зависит от обязательности и непрерывности процесса обучения и его непосредственной связи с продвижением по карьерной лестнице. В частности, многоуровневая ранжированная система, практикующаяся в Германии (начальный, ознакомительный; обновляющий, связанный с переменами в управленческом процессе; сохраняющий, направленный на поддержание или расширение уровня профессиональных знаний и умений; восходящий и др.), признана одной из самых результативных образовательных систем в Европе.

Учитывая нынешнее состояние государственной службы в России, представляется целесообразным уделить особое внимание творческой адаптации накопленного позитивного опыта к российским условиям.

**Заключение**

Система профессионального развития государственных служащих позволяет осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих с целью более профессионального решения задач государственного управления.

Исследования, которые были мной, рассмотрены в данной курсовой работе, позволяют сделать следующие выводы:

* **Глава 1** посвящена рассмотрению правовой базы и принципов профессионального развития государственных служащих. На управление происходящими изменениями в системе образования государственных и муниципальных служащих следует влиять путем создания и изменения ее нормативной правовой базы. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников государственной службы должны опираться на определенные принципы и реализовываться с помощью системы организационных мер, регулирующих учебный процесс. Принципы профессиональной подготовки государственных служащих могут быть разделены на профессиональные и общегражданские, на внутрикорпоративные и задающие отношения корпорации бюрократии с гражданами и другими общественными институтами; кроме того, выделяется группа принципов объединения профессиональных приоритетов и волевых качеств. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации, государственных служащих подчинена оптимальной реализации указанных выше принципов и включает в себя систему мер по созданию новых и улучшению существующих специальных учебных заведений.
* **Глава 2** - описание организации системы профессионального развития государственных служащих. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих представляет собой специально организуемую систему обучения государственных служащих, направленная на получение специальности по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной службы, приобретение соответствующих знаний, умений и навыков. Как и любая система, система профессионального образования и развития государственных служащих состоит из взаимосвязанных элементов. Основными элементами данной системы, в соответствии с Федеральным законом №79-ФЗ являются: подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется в высших учебных заведениях – университетах, академиях, институтах и образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования. К ним относятся академии за исключением академий высшего профессионального образования, отраслевые и межотраслевые, региональные институты повышения квалификации, курсы, школы, центры повышения квалификации, учебные центры службы занятости.

* **Глава 3** посвящена описанию совершенствования системы профессионального обучения государственных служащих в России и анализу передового опыта зарубежных стран, с целью адаптации к российским условиям. В данной главе рассмотрены основные проблемы системы профессионального обучения государственных служащих в России, комплекс мер направленных на решение этих проблем. Пути совершенствования и внедрение инноваций в системы профессионального обучения кадров для государственной службы. Невозможно совершенствование системы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих без анализа опыта зарубежных стран.

В последние годы сотрудничество с зарубежными странами в сфере государственной службы приобретает все более четкие организационные формы. Проводимая работа, несомненно, способствует росту профессионализма государственных служащих в нашей стране, а только хорошо подготовленные профессионалы и способны со знанием дела и с пользой для службы использовать зарубежный опыт.

Таким образом, профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих в настоящее время, без сомнения, не может быть эффективной без соответствующего научно-методического обеспечения, без объединения усилий в этом направлении преподавателей, научных сотрудников, самих государственных и муниципальных служащих.

**Список использованных источников и литературы**

* + - 1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 25.12.2008), (ст. 61 - 63);

1. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г., (с изменениями на 01.12.2007);
2. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»
3. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года № 1474 « О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации (с изменениями на 06.12.2007);
4. Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474;
5. Постановление Правительства РФ от 17 апреля 2008 г. № 284 «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих » (с изменениями от 27.11.2008).
6. Федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" утвержденная Указом Президента Российской Федерации № 261 от 10.03.2009 г.

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – 575 с.

Барциц И.Н. Правовое обеспечение государственной службы РФ: Учебник. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 560 с.

Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 164 с.

Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: Учебное пособие – М.: Дашко и К, 2005. – 280 с.

Бакушев В. В., Демидов Ф. Д. Профессиональное образование в начале Нового века и подготовка государственных служащих. - М.: Изд-во РАГС, 2003. – 128 с.

Игнатов В. Г. Государственная гражданская служба. Учебник. 2- изд. доп. И перераб. – М. ИКЦ « МарТ»; Ростов на Дону: Изд. центр « МарТ», 2005. – 448 с.

Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 160 с.

Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: учебный курс. – М.: Дело и Сервис, 2004. – 464 с.

Мальцев Г.В. Государственная служба в России: проблемы становления / Государственная служба в Российской Федерация: концепция, опыт, проблемы – М., 2002. – 416 с.

Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие / С.В.Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 416 с.

Научно – политический журнал «Государственная служба», Инновации в профессиональной подготовке государственных служащих, №2 (52), 2008. – С. 12 – 17.

Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №4(36), 2005. – С. 136 - 142.

Научно – политический журнал «Государственная служба», Формирование кадрового состава государственной службы Российской Федерации, №5(37), 2005. – С. 75 – 78.

Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №6(38), 2005. – С. 145 - 150.

Российская газета.- М., от 23 ноября 2002.

Магомедов К. О., Турчинов А. И. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика: Информационно - аналитические материалы по результатам социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2001 – 2006 гг. Ульяновск, 2007.

Официальный сайт Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан. http://igs.tatar.ru

1. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 488 [↑](#footnote-ref-1)
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004. № 79-ФЗ (с изменениями на 25.12.2008). Ст. 15 [↑](#footnote-ref-2)
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004. № 79-ФЗ (с изменениями на 25.12.2008). Ст. 14 [↑](#footnote-ref-3)
4. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: учебный курс. – М.: Дело и Сервис, 2004. – С. 57 [↑](#footnote-ref-4)
5. Официальный сайт Академии государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан. http://igs.tatar.ru [↑](#footnote-ref-5)
6. Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 10 [↑](#footnote-ref-6)
7. Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 10 [↑](#footnote-ref-7)
8. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 491 [↑](#footnote-ref-8)
9. Мальцев Г.В. Государственная служба в России: проблемы становления / Государственная служба в Российской Федерация: концепция, опыт, проблемы – М., 2002. - С. 34 [↑](#footnote-ref-9)
10. Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 11 [↑](#footnote-ref-10)
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004. № 79-ФЗ (с изменениями на 25.12.2008) [↑](#footnote-ref-11)
12. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2008. -

    С. 44 [↑](#footnote-ref-12)
13. Магомедов К. О., Турчинов А. И. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика: Информационно - аналитические материалы по результатам социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2001 – 2006 гг. Ульяновск, 2007 [↑](#footnote-ref-13)
14. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 494 [↑](#footnote-ref-14)
15. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004. № 79-ФЗ (с изменениями на 25.12.2008). Ст. 62 [↑](#footnote-ref-15)
16. Игнатов В. Г. Государственная гражданская служба. Учебник. 2- изд. доп. И перераб. – М. ИКЦ « МарТ»; Ростов на Дону: Изд. центр « МарТ», 2005. – С. 384 [↑](#footnote-ref-16)
17. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: Учебное пособие – М.: Дашко и К, 2005. – С. 45 [↑](#footnote-ref-17)
18. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 497 [↑](#footnote-ref-18)
19. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2008. -

    С. 46 [↑](#footnote-ref-19)
20. Нечипоренко В.С. Теория и организация государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2008. -

    С. 47 [↑](#footnote-ref-20)
21. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: Учебное пособие – М.: Дашко и К, 2005. – С. 67 [↑](#footnote-ref-21)
22. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 501 [↑](#footnote-ref-22)
23. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004. № 79-ФЗ (с изменениями на 25.12.2008). Ст. 63 [↑](#footnote-ref-23)
24. 5 Барциц И.Н. Правовое обеспечение государственной службы РФ: Учебник. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 208 [↑](#footnote-ref-24)
25. Бакушев В. В., Демидов Ф. Д. Профессиональное образование в начале Нового века и подготовка государственных служащих. - М.: Изд-во РАГС, 2003. – С. 72 [↑](#footnote-ref-25)
26. Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 13 [↑](#footnote-ref-26)
27. Яблокова Е. А. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – С. 158 [↑](#footnote-ref-27)
28. Научно – политический журнал «Государственная служба», Формирование кадрового состава государственной службы Российской Федерации, №5(37), 2005. – С. 77 [↑](#footnote-ref-28)
29. Российская газета.- М., от 23 ноября 2002. [↑](#footnote-ref-29)
30. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. - М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 492 [↑](#footnote-ref-30)
31. Научно – политический журнал «Государственная служба», Формирование кадрового состава государственной службы Российской Федерации, №5(37), 2005. – С. 77 [↑](#footnote-ref-31)
32. Научно – политический журнал «Государственная служба», Инновации в профессиональной подготовке государственных служащих, №2 (52), 2008. – С. 12 [↑](#footnote-ref-32)
33. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие / С.В.Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2005. – С. 64 [↑](#footnote-ref-33)
34. Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №4(36), 2005. – С. 136 [↑](#footnote-ref-34)
35. Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №4(36), 2005. – С. 140 [↑](#footnote-ref-35)
36. Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №5(37), 2005. – С. 116 [↑](#footnote-ref-36)
37. Научно – политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №6(38), 2005. – С. 145 [↑](#footnote-ref-37)
38. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие / С.В.Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2005. – С. 64 [↑](#footnote-ref-38)