УДК 35.08

Правдин А.А.[1]

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматривается зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих. Приводится описание англосаксонского, французского и американского подходов к подготовке специалистов государственной службы, рассматриваются различия в концептуальных подходах к обучению государственных служащих.

Ключевые слова: подготовка государственных служащих, западноевропейские и американская модели обучения.

Pravdin A.A.

FOREIGN EXPERIENCE OF PROFESSIONAL TRAINING OF CIVIL SERVANTS

Abstract. The article considers foreign experience of professional training of civil servants. The description of Anglo-Saxon, French and American approaches to the training of public service discusses the differences in conceptual approaches to the training of civil servants.

Key words: training of civil servants, Western European and American models of education.

На сегодняшний день в рамках реализации Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 предусмотрена необходимость формирования гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики, как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения [1]. С этой целью программой предусмотрено решение задач с достижением высокого стандарта качества содержания и технологий для всех видов образования – профессионального, общего и дополнительного.

Вместе с тем современному российскому образованию со стороны потребителей услуг присущи и такие недостатки как рассогласование номенклатуры предоставляемых образовательных услуг и требований к качеству и содержанию образования, что в свою очередь приводит к низкому уровню влияния образования на социально-экономическое развитие, как субъектов Российской Федерации, так и страны в целом. Наиболее явно это выражено в среднем профессиональном и дополнительном профессиональном образовании.

Дополнительное профессиональное образование представляет собой важную составляющую непрерывного образования государственных служащих, призвано мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики, возрастающие запросы населения на приобретение дополнительных компетенций, в первую очередь на повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Однако в настоящее время это не обеспечивается в полной мере.

С целью совершенствования системы непрерывного образования (дополнительного профессионального образования), создания и распространения структурных и технологических инноваций в профессиональном образовании, обеспечивающих высокую мобильность современной экономики, предусматривается изучение моделей и открытых образовательных ресурсов зарубежного опыта профессиональной подготовки государственных служащих.

Анализ современных систем квалификационных требований к государственным служащим в европейских странах и США, позволил определить, что он основан на компетентност-

[1] *Правдин Алексей Александрович*, магистрант, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск. *Pravdin Aleksey*, undergraduate, The North Caucasus Institute-branch of RANEPA, Pyatigorsk

ном подходе, его основой внедрения является модель компетенций, представляющая собой перечень компетенций и инструментов.

Вместе с тем, необходимо отметить, что в системе западноевропейских традиции образования существуют и свои особенности, заключающиеся в адаптации образовательных программ под местные политические, социально-экономические и культурные условия. Исходя из этого, необходимо 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 [2].

Англосаксонский подход. Основоположником этого достаточно традиционного подхода к подготовке кадров для государственной службы является Великобритания.

В Великобритании Министерствами занятости и образования и науки, занимающимися вопросами непрерывного профессионального образования была реализована идея профессионального саморазвития специалистов, нашедшая свое реализацию в учебных планах повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Содержание учебного плана дополнительного профессионального образования включает в себя: выявление индивидуальных особенностей государственных служащих и построение индивидуального образовательного маршрута для конкретного специалиста; повышение базовых профессиональных компетенций государственного служащего; развитие умения определять и реализовывать профессиональное самоограничение в словах, поступках; в области профессиональной компетентности; рациональное распределение своего времени, управление собственными ресурсами, фиксацию своих достижений и неудач, определение приоритетных направлений в своей профессиональной деятельности, работу в команде.

Для государственных служащих от министров до рядовых чиновников на местах в 2003 году был утвержден комплекс PSG (далее – Professional Skills for Government), определяющий перечень компетенций [3]. Данный комплекс представляет собой руководство кадровыми службами государственных органов, позволяющий определить требования к должности государственного служащего, включающий компетенции: управление персоналом; финансовый менеджмент; клиентский менеджмент; проектный менеджмент; стратегическое мышление.

Важная роль отведена информационной компетентности, позволяющей проводить исследования в области работы с информацией, включающей эффективную коммуникацию и информационную безопасность. В качестве основных ценностей деятельности чиновников всех уровней в 2006 году был утвержден Кодекс гражданской службы Великобритании, определяющий целостность, честность, объективность и беспристрастность, позволяющий ввести в модель компетенций аксиологическое измерение.

Таким образом, необходимо отметить тот факт, что единая централизованная система подготовки кадров для государственной службы в Ве икобритании отсутствует, однако существует множество курсов, программ, семинаров с учетом индивидуального подхода к выбору образовательной программы.

Французский подход. Модель государственного управления Франции тесно связана с особенностями её государства. Ей характерна: общественная автономия государства; социальное доминирование государства; противоречие в культуре между установок на плебисцитарную и репрезентативную модели демократии; устойчивые централизаторские тенденции в устройстве государства и в проведении государственной политики; роль бюрократии.

Развитие системы дополнительного профессионального образования осуществляется на основе общенационального прогнозирования потребности в квалифицированных рабочих кадрах за счет министерства, координирующего свою работу с Комитетом планирования. Переподготовка осуществляется в государственных учебных заведениях, имеющие специальные выездные центры.

Государственные служащие могут осуществлять выбор любой образовательной програм-

мы, в рамках плана корпоративного обучения или во время индивидуальных оплачиваемых учебных отпусков. Во Франции обычной формой непрерывного образования для специалистов является обучение в учреждениях (от нескольких дней до 3–5 недель) с получением подтверждающего квалификацию документа.

Исходя из особенностей модели государственного управления, подготовка государственных служащих осуществляется в политических и административных науках.

Американский подход. В новых социально-экономических условиях центральным вопросом является профессиональное обучение и переобучение, заключающееся в способности образовательных структур реагировать на спрос в отношении навыков и уровня квалификации. Но главной проблемой для учебных заведений профессионального обучения и переобучения становится непрерывное приспособление программ профессиональной подготовки к меняющемуся спросу. Безработица и значительно более широкое предложение специалистов разных профессий делают «целевое планирование» профессионального обучения важнейшей проблемой.

Определение политики государства в профессиональной подготовке, контроля государства за профессиональными учебными заведениями не исключает возможности создания механизмов саморегуляции профессионального обучения, которые способны учитывать предложение и спрос на подготовленных специалистов. Средствами саморегулирования профессионального обучения и переобучения представляются в потребности профессионального обучения и переобучения; в предоставлении выбора работодателям при принятии решений; в передаче функций принятия решений учебным центрам по обучению и переобучению; в стимулировании учебных центров Федеральной службой занятости к удовлетворению спроса; в расширении роли частных учебных заведений профессиональной подготовки и переподготовки.

Повышение квалификации строиться на основе самостоятельной работы, учитывающей темп обучения, освоение изучаемого материала и совершенствование профессионально-личностных качеств, таких как коммуникабельность, дисциплинированность, стремление к профессионально-личностному саморазвитию и самообразованию; развитию профессионально значимых способностей специалиста как субъекта трудовой деятельности: способности к интеграции профессионально важных знаний и навыков и их адаптированность к реальным условиям трудовой деятельности; перцептивные способности к профессиональному взаимодействию с клиентами, коллегами; способности к успешному осуществлению конкретного вида профессиональной деятельности; способности к предвидению перспектив профессиональной деятельности.

Развитие систем дополнительного образования в США стало одной из его приоритетных задач. Закон США «Workforce Investment Act / Adult Education and Literacy» в ст. 201–251 обозначил приоритеты политики государства в развитии системы образования. Мотивом для специалиста является сохранение заработной платы в следующем финансовом году, который в своем самоотчете (Self-evaluation) представляет отчет о процессе непрерывного образования. Показателем непрерывного образования считается профессиональное развитие (Professional development). Непрерывное повышение квалификации в США стимулируется систематическими аттестациями специалистов. Мотивами для получения дополнительного образования являются: непрерывные экономические изменения, стремительное наступление информационных технологий, возросшая необходимость в получении новой квалификации, повышенная потребность в приобретении новых навыков, желание улучшить свое положение на меняющемся рынке труда.

В США для высших руководителей была принята модель управленческой компетентности, представляющая собой для всех общий уровень государственного управления. Структура модели включает три элемента: пять сфер компетентности (руководство изменениями, руководство персоналом, управление ресурсами, достижение результатов в работе, коммуникации и формирование коалиций); качества руководителя; описания ключевых характеристик деятельности и поведения ру-

ководителя в соответствии с квалификационными требованиями [3].

Основой компетентностной модели является выполнение профессиональных задач руководителем, включающей его профессиональные личные качества. Предъявляемые квалификационные требования к руководителю включают наличие высшего образования уровня специалитет, магистратура.

В соответствии с тем, что виды работ, выполняемых руководителем государственного органа, дифференцируются в зависимости от вида государственного органа и направления его деятельности, было выделено три уровня профессиональных компетенций: базовые, основывающиеся на тех видах деятельности, которые являются общими для всех должностей руководителей государственных органов; специальные, отражающие специфику деятельности отдельных видов государственных органов; функциональные, основанные на выделении профессиональных задач по направлениям деятельности, осуществляемым в государственном органе.

Как показал опыт зарубежных стран, эффективность подготовки государственных служащих зависит от обязательности и непрерывности процесса обучения и его непосредственной связи с продвижением по карьерной лестнице. Сравнение профессиональных компетенций для государственных служащих зарубежных стран показывает, что структурно они представляют собой практически идентичные модели, состав которых меняется в зависимости от специфики управленческой деятельности [4].

Таким образом, рассмотренный нами зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих, позволил сделать следующие выводы.

Во-первых, на сегодняшний день существуют различия в концептуальных подходах к обучению государственных служащих. Европейская концепция предлагает формирование административно-управленческой элиты, состоящей из лиц, прошедших подготовку в основном в сфере управления (государственные менеджеры). Американская концепция предусматривает обучение государственных служащих на основе опыта работы крупных компаний.

Во-вторых, профессиональная подготовка и переподготовка осуществляться в обязательном порядке, и сроки обучения зависят от периода подготовки или переподготовки государственного служащего. Обучение предполагает сочетание теоретического и практического, конкретно-профессионального подходов, что оказывает позитивное влияние на подготовку специалистов.

В-третьих, процесс обучения построен таким образом, что он позволяет осуществлять технологию перевода целей профессионального образования в практическую плоскость служебной деятельности государственных служащих на основе набора соответствующих компетенций, необходимых для исполнения ими конкретной должности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р.
2. Научно-политический журнал «Государственная служба», Программа подготовки кадров для государственной службы, №4(36), 2005. С. 136.
3. Турняк К.В., Шакина М.А. Моде ли профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // [Электронный ресурс]. ARS ADMINISTRANDI. 2012. №4. Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/modeli-professionalnyh-kompetentsiy-rabotnikov- gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya-v-usloviyah-novogo-gosudarstvennogo (дата обращения: 30.11.2016 г.)
4. Пестерева Н.М., Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2014. С. 41-47.