

Селезнева Кристина Владимировна

Студент,

*1 курс магистратуры, Юридический факультет им. Сперанского
Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при
Президенте Российской Федерации*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

***Аннотация:** в статье рассмотрены некоторые особенности профессионального развития государственных служащих в зарубежных странах. На примере целого ряда государств с развитой системой государственной службы и высоким уровнем компетенции государственных служащих (Франция, Германия, Республика Корея и т.д.), сделан вывод о существенном значении системы профессионального развития государственных служащих в вопросе улучшения функционирования государственной службы. Исходя из проанализированного зарубежного опыта сделан вывод о необходимости имплементации в законодательство и управленческую практику Российской Федерации отдельных принципов системы повышения квалификации и профессионального развития государственных служащих в иностранных государствах с целью повышения эффективности данного инструмента в Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** государственная служба, профессиональное развитие, повышение квалификации государственных служащих, непрерывное обучение, профессиональное обучение, профессиональное развитие.*

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS IN FOREIGN COUNTRIES

Resume: *The article examines some of the features of the professional development of civil servants in foreign countries. On the example of a number of states with a developed system of civil service and a high level of competence of civil servants (France, Germany, the Republic of Korea, etc.), it is concluded that the system of professional development of civil servants is essential in improving the functioning of the civil service. Based on the analyzed foreign experience, it was concluded that it is necessary to implement certain principles of the system of advanced training and professional development of civil servants in foreign countries into the legislation and management practice of the Russian Federation in order to increase the effectiveness of this tool in the Russian Federation.*

Key words: *civil service, professional development, professional development of civil servants, continuous education, vocational training, professional development.*

Одним из важнейших признаков любого государства является наличие государственного аппарата, призванного осуществлять управление государством и реализацией им возложенных на себя функций. Очевидно, что государственный аппарат состоит из органов государственной власти, вместе с тем, конкретная реализация функций государства ложится на сотрудников этих органов – государственных служащих.

Как отмечает Т.А. Ильина, государственным служащим является гражданин РФ, назначенный в установленном порядке нормативно-правовыми актами на должность государственной службы для осуществления служебной профессиональной деятельности в объеме предоставленных по ней полномочий и получая за эту деятельность заработную плату¹.

¹ Ильина Т.А. Государственный служащий: понятие, статус, профессиональная подготовка на примере прокуратуры Приморского края // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. №18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennyu-služhaschij-ponyatie-status-professionalnaya-podgotovka-na-primere-prokuratury-primorskogo-kraja> (дата обращения: 07.08.2020).

Следует отметить, что как в Российской Федерации, так и в других государствах с развитой системой государственной службы, такая служба основывается на принципах профессионализма и компетенции². Именно принцип профессионализма гражданской службы является основополагающим фактором, который создает предпосылки для создания системы профессионального развития служащих. В рамках данного исследования рассмотрим особенности функционирования системы профессионального развития служащих в ряде зарубежных стран с целью определения наиболее эффективных и приемлемых для Российской Федерации практик с перспективой дальнейшего внедрения таких практик в законодательство Российской Федерации о государственной службе.

Профессиональное развитие государственных служащих состоит из двух элементов: первичная профессиональная подготовка государственного служащего и его дальнейшее профессионально-карьерное развитие. Анализируя первичную подготовку государственных служащих в зарубежных государствах, В.А. Гвоздев отмечает ее комплексный характер. Так, во Франции такую подготовку осуществляет специально созданный орган – Национальная школа управления, в то время как в Германии имеются специальные академические программы обучения государственных служащих при целом ряде университетов (Потсдам, Берлин, Гамбург)³.

В основе первичной профессиональной подготовки государственных служащих лежат, как правило, юридические и экономические знания. Вместе с тем, учитывая, что программы подготовки государственных служащих в большинстве государств мира имеют постдипломный характер, эти программы, направлены, большей степенью, на практическое обучение.

² Шарипова Э.А., Байбурын Р.И. ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ // Символ науки. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiipy-professionalizma-i-kompetentnosti-v-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-problemy-i-puti-resheniya> (дата обращения: 07.08.2020).

³ Гвоздев Василий Анатольевич Зарубежный опыт подготовки кадров для государственной гражданской службы // Вестник ЧГУ. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-podgotovki-kadrov-dlya-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby> (дата обращения: 07.08.2020).

По нашему мнению, именно расширение так называемого case study, то есть обучения на конкретных практических примерах, должно стать важной составляющей программ как первичной подготовки, так и повышения квалификации государственных служащих и в Российской Федерации.

В системе первичного образования для государственных служащих важнейшее значение имеет практическая составляющая. Данный принцип был реализован в Германии, где для полной реализации компетенции государственного служащего предусмотрена стажировка, в том числе, за рубежом и на определенных рабочих местах. В преподавании используются активные методы обучения. Среди них - круглые столы, мозговые атаки, дискуссии, дебаты. Данные методы, среди прочего, дают навыки коллективного решения проблем⁴.

Как справедливо отмечает А.А. Правдин, в большинстве развитых государств, профессиональное развитие государственных служащих осуществляется с использованием принципа непрерывности и основан на компетентностном подходе⁵. Таким образом, государственный служащий, в течение всего времени осуществления им своих полномочий, подтверждает и расширяет свою компетенцию, что является предпосылкой для его аттестации (в тех государствах, где существует система аттестации) и дальнейшего карьерного роста.

Рассматривая пример Южной Кореи, следует отметить, что государственные служащие проходят как краткосрочные, так и долгосрочные программы профессионального обучения. Разрабатываются специальные учебные программы, поддерживаемые долгосрочным финансированием. Реализация таких программ происходит на основе сотрудничества государственных и частных учебных заведений. Есть также проблемы,

⁴ Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. М.: Проспект, 2013. 200 с.

⁵ Правдин А.А. Зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих // Вестник экспертного совета. 2016. №2 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 07.08.2020).

связанные с образованием и обучением государственных служащих⁶. По результатам оценки полученных компетенций и достигнутой эффективности делаются выводы о назначении на более высокую позицию или о повышении заработной платы. Обучение и оценивание проводятся ежегодно.

Как отмечает А.А. Суворов, в Республике Корея (равно как и в Японии) существует элитарная система отбора государственных служащих, которая предусматривает осуществления постоянной работы с кадровым резервом, взаимодействие с университетами для отбора лучших представителей общества и продвижения наиболее эффективных работников вверх по карьерной лестнице⁷. Обратной стороной такой системы является ее закрытость, бюрократизм и фактическая невозможность привлечения высококвалифицированных специалистов из частнопроводимых секторов экономики.

Одним из важнейших принципов профессионального образования государственных служащих является взаимосвязь между профессиональным и карьерным ростом государственного служащего. Так, например, исходя из индивидуального учебного плана, уровня профессиональной компетенции во Франции рассматривается два сценария карьерного роста государственного служащего: «горизонтальный рост», когда государственный служащий, оставаясь на своей должности, увеличивая свою компетенцию, получает повышение жалования и «вертикальный рост», осуществляемый в тех случаях, когда компетенция государственного служащего значительно превышает занимаемую им должность⁸.

⁶ Суходаева Татьяна Сергеевна Развитие компетенций как фактор карьерного роста при прохождении государственной службы в Республике Корея // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-kak-faktor-kariernogo-rosta-pri-prohozhdenii-gosudarstvennoy-sluzhby-v-respublike-koreya> (дата обращения: 07.08.2020).

⁷ Суворов Антон Андреевич Зарубежная практика профессионально-должностного роста государственных гражданских служащих // Вестник ГУУ. 2016. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnaya-praktika-professionalno-dolzhnostnogo-rosta-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 07.08.2020).

⁸ Саликов Демьян Хамитович Государственная служба в республике // Общество, экономика, управление. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-v-v-respublike> (дата обращения: 07.08.2020).

В ряде государств существует отдельная система подготовки высшего корпуса государственных служащих. Подготовка руководящего состава осуществляется, как правило, на базе профильных высших учебных заведений (Национальная школа администрации во Франции, Федеральная академия государственного управления Германии). При этом, такое обучение может осуществляться как с отрывом от производства, так и без длительного отрыва от исполнения своих служебных обязанностей.

Примером такой программы является программа «Быстрый поток» в Великобритании, предусматривающий 16 дней очного обучения в год⁹. Данная программа дает возможность государственным служащим, не отрываясь от производства, получать образование по очно-заочной системе.

Следует отметить, что программы профессионального обучения руководящего состава государственных служащих направлены, в основном, на развитие таких компетенций как лидерство и умение управлять крупными коллективами.

Таким образом, успешное профессиональное обучение, наряду с высокими показателями профессиональной деятельности (достижением KPI), должно стать основным фактором в карьерном продвижении государственных служащих вверх по карьерной лестнице. Данный фактор должен быть, насколько это возможно, лишен субъективизма, что позволит отбирать и продвигать по карьерной лестнице государственных служащих исходя из принципов компетентности и профессионализма.

Исходя из всего вышеизложенного, необходимо констатировать, что каждое государство имеет собственную систему подготовки и повышения квалификации кадров для государственной службы. Эта система во-многом основана на общем подходе к государственной службе: от кастово-элитарного

⁹ Кочегура Александр Петрович Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. №48. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-gosudarstvennyh-sluzhaschih-vysshego-urovnya-opyt-stran-oesr> (дата обращения: 07.08.2020).

(Япония, Южная Корея) до открытого и проектно-ориентированного (Великобритания).

В то же время, вне зависимости от избранного государствами подхода, принцип профессионализма и развития компетенции остается ключевым в формировании кадрового состава государственных служащих. По нашему мнению, целесообразным представляется имплементация отдельных положений зарубежных систем профессионального развития государственных служащих, включая:

1. Индивидуализация развития каждого государственного служащего. Индивидуальная образовательная программа должна устанавливать общие параметры развития профессиональных компетенций государственного служащего, однако государственный служащий должен иметь возможность выбрать именно те компетенции, в рамках этих программы, в развитии которых он лично заинтересован.
2. Переход к кейсовому образованию и увеличение практического компонента в обучении и повышении квалификации государственных служащих.
3. Установление четкой корреляции между успешностью обучения и карьерно-материальным ростом государственных служащих. Развитие государственным служащим определенных компетенций с помощью системы профессионального образования) должно открывать ему возможность (при условии высоких показателей по основному месту работы) претендовать на более высокие должности либо же получать определенные материальные преференции за улучшение своих компетентностных навыков.

Указанные меры позволят решить сразу две основные задачи, так как, во-первых, повысят эффективность обучения, а, во-вторых, увеличат мотивацию государственного служащего заниматься собственным образованием и повышением квалификации. Следствием внедрения указанных мер, исходя из проанализированного зарубежного опыта, станет рост профессиональной кадровой подготовки государственных служащих и общее улучшение функционирования государственного аппарата Российской Федерации.

Список использованной литературы:

1. Ильина Т.А. Государственный служащий: понятие, статус, профессиональная подготовка на примере прокуратуры Приморского края // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. №18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennyy-služhaschiy-ponyatie-status-professionalnaya-podgotovka-na-primere-prokuratury-primorskogo-kрая> (дата обращения: 07.08.2020).
2. Шарипова Э.А., Байбурын Р.И. ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ // Символ науки. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-professionalizma-i-kompetentnosti-v-sisteme-gosudarstvennoy-služhby-problemy-i-puti-resheniya> (дата обращения: 07.08.2020).
3. Гвоздев Василий Анатольевич Зарубежный опыт подготовки кадров для государственной гражданской службы // Вестник ЧГУ. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-podgotovki-kadrov-dlya-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-služhby> (дата обращения: 07.08.2020).
4. Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. М.: Проспект, 2013. 200 с.
5. Правдин А.А. Зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных служащих // Вестник экспертного совета. 2016. №2 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-professionalnoy-podgotovki-gosudarstvennyh-služhaschih> (дата обращения: 07.08.2020).
6. Суходаева Татьяна Сергеевна Развитие компетенций как фактор карьерного роста при прохождении государственной службы в Республике Корея // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-kak-faktor-kariernogo-rosta-pri-prohozhdenii-gosudarstvennoy-služhby-v-respublike-koreya> (дата обращения: 07.08.2020).

7. Суворов Антон Андреевич Зарубежная практика профессионально-должностного роста государственных гражданских служащих // Вестник ГУУ. 2016. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnaya-praktika-professionalno-dolzhnostnogo-rosta-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 07.08.2020).
8. Саликов Демьян Хамитович Государственная служба в v республике // Общество, экономика, управление. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-v-v-respublike> (дата обращения: 07.08.2020).
9. Кочегура Александр Петрович Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. №48. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-gosudarstvennyh-sluzhaschih-vysshego-urovnya-opyt-stran-oesr> (дата обращения: 07.08.2020).