АДМИНИСТРАЦИЯ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АССОЦИАЦИЯ «СОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

Материалы
Всероссийской научно-практической конференции

30 мая 2018 года

Уфа 2018

УДК 35.08
ББК 67.401
П 84

Рекомендовано к изданию Научным советом БАГСУ

Редакционная коллегия:

И.Р. Кызыргулов, доктор физ.-мат. наук, ректор ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

Р.С. Хайдаров, начальник Управления Главы Республики Башкортостан по вопросам государственной службы и кадровой политике

А.И. Уразова, канд. ист. наук, директор Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

Р.А. Исхаков, исполнительный директор Ассоциации «Совет муниципальных образований Республики Башкортостан»

А.С. Курманов, доктор юрид. наук**,** проректор по учебной и научной работе ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

И.Ш. Рысаев, канд. филос. наук**,** заведующий кафедрой государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

С.А. Севастьянов, канд. ист. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

Ответственные редакторы:

И.Ш. Рысаев, канд. филос. наук**,** заведующий кафедрой государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

С.А. Севастьянов, канд. ист. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»

«Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих в современных условиях: состояние и перспективы» [Электронный ресурс]: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Текстовое электронное издание (3,3 Мб). – Уфа: БАГСУ, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования: Celeron, Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 1.6 MHz; 512 Мб оперативной памяти; Windows 98 и выше; привод CD-R; AdobeReader 5.0 или выше (или аналогичный продукт для чтения файлов формата pdf). – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-4457-0106-4

В сборнике представлены материалы Всероссийской научно-практической конференции «Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих в современных условиях: состояние и перспективы».

Особое внимание на конференции уделено вопросам обмена научно-практическим опытом в области профессионального развития и реализации компетентностного подхода в переподготовке и повышении квалификации государственных и муниципальных служащих. Кроме того были также рассмотрены

возможности и перспективы электронного и дистанционного образования в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих. Сборник рекомендуется государственным служащим, научным работникам, специалистам по проблемам государственной службы, преподавателям, студентам и аспирантам.

© ГБОУ ВО «БАГСУ», оформление, 2018

Научное текстовое электронное издание
Материалы публикуются в авторской редакции

Минимальные системные требования: Celeron, IntelPentium (или аналогичный (или аналогичный процессор других производителей), 1.6 MHz; 512 Мб оперативной памяти; Windows98 и выше; привод CD-R;AdobeReador5.0 (или аналогичный продукт для чтения файлов формата pdf).

Подписано к использованию 30.09.2018

Объем 3,3 Мб

БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, 450008, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул. З.Валиди,40

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Кызыргулов И.Р. Реализация программ профессионального развития государственных и муниципальных служащих в ГБОУ ВО «БАГСУ»: особенности и перспективы 13

Дьячков Т.В. Оценка качества дополнительных профессиональных программ государственных гражданских служащих 19

Рысаев И.Ш. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих как фактор совершенствования системы государственного и муниципального управления 26

Шарафутдинов Д.Д., Смелянец И.А. Опыт и перспективы электронного образования в системе профессионального развития государственных гражданских служащих 30

Дорожкин Ю.Н. Качество российской управленческо-административной элиты в XXI веке: политологический аспект 38

Колесникова С.В. О развитии национальной системы профессиональных квалификаций в Республике Башкортостан 43

Мифтахова А.М. Особенности организации профессионального развития государственных служащих Республики Башкортостан (на примере Министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан) 52

Охотский Е.В. Учебный курс «Государственное антикризисное управление» в системе профессиональной подготовки государственного служащего современной формации 59

Уразова А.И., Шайхисламов Р.Б. История государственной службы в России: современное прочтение 71

Круглый стол №1

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аранцева А.В., Заборовская С.Г. Кадровый резерв на государственной гражданской службе 82

Ахмадуллина А.М. Понятие и роль парламентского контроля в Российской Федерации 87

Багманов Т.Р. Основные направления повышения эффективности молодежной политики в современных условиях 94

Батисова Г.И. Особенности профессионализации государственных служащих в контрольно-надзорных органах государственной власти 99

Василев Валентин, Белёвска Цветелина Организационное развитие и иновационные подходы к управлению человеческими ресурсами – современная управленческая реляция со взглядом в будущее 104

Васильева И.А. Типовая модель управленческой компетентности государственных гражданских служащих (на примере отделов ЗАГС Республики Башкортостан) 112

Галиуллин Т.Т. Зарубежный опыт профессионального развития государственных служащих (на примере Республики Казахстан) 116

Гибатова Р.Ф. Особенности управленческой компетентности руководителей государственных гражданских служащих 122

Гильмутдинов И.М. Обучение государственных служащих как фактор повышения эффективности деятельности органов государственной власти 127

Горбаткова К.О. Профессиональная компетентность государственных гражданских служащих как составляющая эффективности работы органов государственной власти 132

Гордеев Б.Е., Рысаев И.Ш. Общественное мнение как фактор повышения эффективности работы правоохранительных органов (полиции) Республики Башкортостан 138

Горяйнов С.А. Профессиональный портрет руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта 147

Гумерова Г.Ф. Стратегия развития предпринимательства и задачи профессионального развития государственных служащих 152

Гумерова Г.Ф. Система государственной поддержки и содействия развитию малого предпринимательства в современной России 158

Давлетшин Р.Р. Стратегические направления совершенствования работы аппарата Правительства Республики Башкортостан 162

Даминдарова Ф.В., **Исмагилова Г.Ш.** Профессиональная культура как элемент профессионального развития государственных служащих 165

Жуков С.Н. Формирование современного информационного общества 170

Заборовская С.Г. Профессиональное развитие гражданских служащих 175

Захарчева А.Р. Профессиональное развитие муниципальных служащих Ямало-Ненецного автономного округа 181

Иванов М.В. Позитивный опыт профессионального развития государственных и муниципальных служащих в советское время и перспективы его использования в современных условиях 189

Изикаев В.М., Федько Р.А. Дополнительное образование государственных служащих как мера повышения эффективности государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Республике Башкортостан 195

Искужина Э.Х. Профессиональные подходы органов государственной власти в государственном управлении сферой культуры 202

Каримова А.А. Роль и место государственных и муниципальных

служащих в системе регулирования земельных отношений 207

Кортунов А.И. Профессиональное развитие государственных служащих в системе административных реформ современной России 214

Кудряшов А.В. Профессионализм и компетентность государственных и муниципальных служащих при осуществлении госзакупок 220

Кулиев Р.Р. Профессиональная компетентность депутатов в законотворческой деятельности Государственного собрания – Курултая Республики Башкортостан 227

Ледяйкина Е.В. Взаимодействие с общественностью как условие развития демократического стиля управления в системе государственной службы 235

Майская А.Э. Особенности и методы развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих в сфере делопроизводства и архивного дела 239

Мухамадиев И.Ф., Рысаев И.Ш. Особенности управленческой компетентности руководителей в условиях новой управленческой парадигмы 246

Мухаммадиева Г.М. Профессиональная компетентность органов государственной власти – основа развития культурной политики в современных условиях 250

Мухамедьянова Г.М. Современные требования к профессиональному развитию государственных служащих в сфере управления образованием 257

Нафиков Р.Г. Стратегия социально-экономического развития России как основа формирования новых требований к подготовке современных руководителей 263

Пастух Е.С., Даутова Т.А. Возможности и перспективы электронного и дистанционного образования в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих 268

Пискарева С.Е. Карьерные ориентации и удовлетворенность жизнью у руководителей 272

Рахматуллина А.Х. Развитие государственно-частного партнерства как основа формирования новых управленческих компетенций руководителей органов государственной власти 276

Садырова А.Ф. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих 281

Сизоненко З.Л., **Ковшечникова В.А., Крайнова Е.Н.** Повышение квалификации государственных служащих в Башкирском государственном университете посредством дистанционных образовательных программ: опыт и перспективы 285

Стеблецова Н.Н. Культура государственного и муниципального служащего как составная часть управленческого процесса 292

Сулейманов Ю.В. Тенденции развития этики и культуры государственных служащих 298

Терещенко Е.А. Избирательная система как основа формирования профессиональной государственной власти 304

Тимиргалиева К.И. Управленческая культура государственных служащих в системе государственной службы 306

Усманова Р.М. Учет традиции на муниципальной службе как фактор совершенствования муниципального управления 312

Файрузов В.Г., Рысаев И.Ш. Формирование управленческой компетентности руководителей в России и за рубежом: сравнительный анализ 318

Хамидуллина Д.Д. Повышение эффективности государственной кадровой политики в Российской Федерации и Республике Башкортостан 321

Хамиева Г.Р. Роль наставника в развитии молодого управленца в системе государственного управления Республики Башкортостан 328

Шагапов С.Б., Ибатуллина С.М. Анализ федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения в контексте информационно-аналитической подготовки студентов гуманитарного вуза 336

Юлдашева О.Н., Хатыпова А.Ф. Кадровое обеспечение местного управления сельских территорий 346

Яппаров Р.К. Роль современных управленческих технологий в повышении эффективности деятельности лечебно-профилактических учреждений Республики Башкортостан 351

Круглый стол №2

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Агзамов Р.З. Компетентностный подход в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих 359

Акилов Д.З. Современное образование и влияние информатизации на подготовку государственных и муниципальных служащих 366

Александрова К.И. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих как фактор повышения эффективности деятельности органов государственного управления в сфере туризма в Республике Башкортостан 373

Ахмадуллин Р.Р. Профессиональная компетентность государственных и муниципальных служащих в сфере регулирования градостроительства 378

Гадельшина С.В. Профессиональная компетентность руководителей органов государственной власти в регулировании конфликта интересов 386

Галимов Р.С. Особенности профессионального развития государственных служащих в сфере управления жилищно-коммунального хозяйства 395

Гималетдинов З.Ф. Нестандартные формы занятости: развитие, понятие и сущность, формы, отличительные признаки, классификация 400

Гусева В.Ю. Профессиональное развитие государственных служащих в субъектах РФ: сравнительный анализ 406

Жилин В.В. О развитии потребительской кооперации и сельскохозяйственных кооперативов 414

Завьялова А.О. Имидж государственного служащего и профессиональное развитие 420

Изиляева Л.О. Профессиональный имиджмейкинг на примере администрации городского округа город Уфа 426

Исхакова Г.Р. Формирование профессиональных компетенций студентов в образовательном процессе 433

Ишметова И.Ю. Инновационное мышление современных руководителей и методы его развития 438

Кашапов А.М. Методы управления в деятельности руководителя высшего звена в органах государственной власти 445

Куравина И.Ю. Поиск перспективных направлений развития управленческой компетентности в органах государственной исполнительной власти 451

Маннапов И.М. Культура как необходимый элемент профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих 459

Михановa А.В. Проблемы и пути совершенствования вертикали власти в системе государственного управления Российской Федерации 466

Нуриева И.И. Современные подходы к повышению квалификации государственных гражданских служащих Республики Башкортостан 471

Рахимов А.А. Программно-целевой подход как условие развития профессиональной компетентности государственных служащих 476

Рахметов Ф.В. Профессиональные подходы органов государственной власти в повышении эффективности государственной политики в сфере культуры 483

Снегова П.Е. Формирование открытой информационной среды органов государственной власти в рамках профессионального развития государственных служащих (на примере Государственного комитета Республики Башкортостан по делам юстиции) 491

Сулейманова Г.Н., Севастьянов С.А. Профессиональная ориентация как необходимое условие развития управленческих компетенций обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» 496

Фомина Л.Н. Речь государственного служащего как составляющая его компетентности 503

Фролова И.В. Современные задачи подготовки управленцев в российских вузах: региональный аспект 509

Халиков М.И. Формирование управленческой компетентности современного руководителя в системе профессионального образования 514

Шарафутдинова Э.А. Повышение эффективности образовательной политики российского государства в современных условиях 523

Шептунова Е.Ф. Экономические знания о ценообразовании при подготовке государственных служащих 527

Юсупова Р.В. Развитие коммуникационной компетентности государственных гражданских служащих 533

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ГБОУ ВО «БАГСУ»: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ
IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMS OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS IN BASHKIR ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT UNDER THE HEAD OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN: FEATURES AND PROSPECTS

Кызыргулов Ильгиз Раянович, Россия, Уфа, доктор физ.-мат. наук, ректор ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье анализируются основные проблемы обучения государственных и муниципальных служащих, определены основные задачи профессионального развития государственных и муниципальных служащих и представлены основные результаты работы Республиканского центра кадрового тестирования БАГСУ

Abstract: The article analyzes the main problems of training civil and municipal servants, identifies the main tasks of professional development of civil and municipal servants and presents the main results of the work of the Republican Center for Personnel Testing in Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic of Bashkortostan

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональное развитие, профессиональная компетентность

Keywords: additional professional education, skills development, professional development, professional competence

Актуальность исследования вопросов дополнительного профессионального образования определяется тем, что в современных условиях повышение эффективности органов государственной власти и муниципальных органов Республики Башкортостан напрямую связано с повышением уровня профессиональной подготовки и компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Отметим, что важнейшим направлением кадровой политики в современных условиях является подготовка управленцев новой генерации, обеспечение получения государственными и муниципальными служащими

опережающего дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки и стажировки кадров, овладение новой методологией стратегического мышления.

На конец 2017 года численность работников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти в Республике Башкортостан составляет 8153 человека, органов исполнительной власти - 3153 и органов местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями - 7374 служащих.

Соответственно, количество органов власти и организаций Республики Башкортостан составляет: министерств -13; государственные комитеты – 10; республиканские ведомства – 7; территориальные органы федеральных органов власти в Республике Башкортостан – 41; государственные и общественные организации – 6; местное самоуправление Республики Башкортостан – 8 городских округов, 1 закрытое административно-территориальное образование и 54 муниципальных районов.

В настоящее время в стране существуют следующие типовые проблемы, возникающие при обучении государственных гражданских и муниципальных служащих:

- требование о повышении квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года трактуется формально и на практике не всегда выполняется, тем более и эта норма уже снята;

- государственных гражданских и муниципальных служащих неохотно отправляют на обучение руководители и на учебу зачастую отправляют наименее перспективных работников;

- образовательные программы не воспринимаются как способ повышения эффективности служащих;

- руководители нацелены на обучение по краткосрочным образовательным программам;

- пока нет единой политики и координации в области обучения госслужащих;

- квалификационные требования, как правило, являются довольно формальными и не соответствующими актуальным потребностям;

- в нормативной базе не разделяются случаи использования квалификационных требований в разных кадровых процессах;

- не исполняется норма о создании для госслужащих индивидуальных планов профессионального развития;

- недостаточно используются различные развивающие форматы.

Эти перечисленные проблемы существуют также на уровне республики. Об этом свидетельствует количество государственных

гражданских и муниципальных служащих, прошедших обучение в последние годы.

Адекватным ответом на указанные вызовы явилось принятие Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы», а также плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 года № 1919-р..

«Дорожная карта» направлена на:

-совершенствование управления кадровым составом гражданской службы и повышение качества его формирования;

-совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих, повышение их профессионализма и компетентности;

-повышение престижа гражданской службы;

-совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы.

В соответствии с Указом Президента РФ и «дорожной картой» был принят Указ Главы РБ от 07 ноября 2017 года № УГ-216 «Об утверждении Программы совершенствования кадровой политики, развития государственной гражданской и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017 - 2022 годы».

В соответствии с данным Указом, Глава Республики Башкортостан перед Башкирской академией государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан (далее – БАГСУ) поставил следующие задачи:

1. Разработка профилей компетенций для государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы;

2. Проведение мероприятий по подбору кадров с участием Республиканского центра кадрового тестирования;

3. Внедрение механизма оценки соответствия специальности (направления подготовки), знаний и умений претендентов квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы с использованием информационно-коммуникационных технологий;

4. Создание на базе БАГСУ Республиканского центра профессиональных компетенций;

5. Подготовка предложений по внедрению новых форм профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих, обеспечивающих их мотивацию к непрерывному профессиональному развитию и повышению эффективности их профессиональной служебной деятельности;

6. Разработка и актуализация перечня программ дополнительного профессионального образования для обучения государственных гражданских и муниципальных служащих, предлагаемых к реализации за счет бюджетных средств;

7. Расширение практики применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации мероприятий профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих на портале «Электронное образование Республики Башкортостан»;

8. Разработка типовой муниципальной программы профессионального развития муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности, и работников муниципальных учреждений;

9. Организация проведения тестирования компьютерной грамотности государственных гражданских и муниципальных служащих в соответствии с утвержденными рекомендациями о составе квалификационных требований к их компьютерной грамотности.

В соответствии с Письмом Минтруда России от 04.05.2017 № 18-3/10/В-3501 «Об общих подходах к организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих в 2017 году», Академия разработала профили компетенций для государственных и муниципальных должностей. В общей сложности было выделено 29 компетенций в зависимости от предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей, профессиональных и личностных качеств и знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования.

Республиканский центр кадрового тестирования БАГСУ активно проводит мероприятия по подбору управленческих кадров, а также по оценке соответствия знаний и умений претендентов квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы с использованием информационно-коммуникационных технологий, организует проведение тестирования компьютерной грамотности государственных гражданских и муниципальных служащих.

На базе БАГСУ был создан Республиканский центр (институт) профессиональных компетенций путем переименования Института дополнительного профессионального образования ГБОУ ВО «БАГСУ» и введения в состав Центра отдела дистанционных образовательных технологий путем перевода из Управления информационных технологий.

В рамках повышения уровня квалификации, профессиональной компетентности и раскрытия потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих Академия разработала и реализует перечень программ дополнительного профессионального обучения. Всего более 100 программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

При организации обучения запланированы различные форматы внутриорганизационного обучения: тренинги, круглые столы, тематические семинары по целевым группам должностей, общетематические – для всех работников, а также обучающие мероприятия для вновь принятых сотрудников и молодых специалистов.

Кроме того, для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих создан единый специализированный информационный ресурс – Портал электронного обучения государственных гражданских и муниципальных служащих (далее портал). Электронная площадка является информационно-образовательной системой БАГСУ, которая базируется на компетентностном подходе к формированию профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих. Данная площадка в автоматическом режиме (при входном тестировании) определяет те компетенции, которые не освоены слушателями в настоящее время. По результатам входного тестирования портал формирует индивидуальную траекторию обучения.

Происходит построение системы обучения в виде модулей, логически связанных между собой и одновременно обладающих относительной самостоятельностью. После изучения модулей, портал формирует по каждому пройденному электронному курсу сертификат и аккумулирует их в личном кабинете слушателя (в модуле «Моё Портфолио»).

Данная электронная площадка академии упрощает также и процесс планирования обучения гражданских и муниципальных служащих республики. В модуле «Планирование» отделы, которые отвечают за государственную гражданскую и муниципальную службу, смогут запланировать обучение служащих на предстоящий год или составить заявку на разработку новой программы профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Также система позволяет определять достоверную оценку качества обучения и уровня знаний. В модуле «Анкетирование» слушатель сможет оценить с позиций эффективности и качества каждый модуль, программу и преподавателей.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можем сделать вывод, что проблемы в системе дополнительного профессионального образования имеются и, для того, чтобы решить выделенные и существующие на данный момент противоречия, необходимо провести качественные изменения методологического характера обучения и повышения квалификации, учитывать лучшие практики в России и в зарубежных странах в области подготовки государственных гражданских и муниципальных служащих, проводить оценку степени их эффективности.

Но любое изменение влечет за собой финансовые затраты, поэтому введение новых принципов в организацию повышения квалификации должно быть материально обеспечено. В связи с текущей экономической ситуацией существует тенденция к снижению затрат на обучение аппарата государственных и муниципальных служащих, хотя нельзя забывать о том, что от их деятельности и профессионализма зависит эффективность управления. Поэтому необходимо создание и участие в государственных программах и государственных заданиях. Также необходимо дальше развивать практику электронного обучения.

Совет по развитию электронного образования, который прошел 24 октября 2017 года, еще раз подтвердил актуальность развития данного направления. В ходе данного Совета поднимался вопрос о широком комплексе взаимосвязанных мероприятий, которые будут проведены для совершенствования компетенций чиновников. В первую очередь, это внедрение в практику обучения новых форм профессионального развития, изменения принципов организации процесса образования, расширение практики применения электронного и дистанционного обучения, а также создание условий для повышения компьютерной грамотности государственных и муниципальных служащих.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
QUALITY ASSESSMENT OF ADDITIONAL PROFESSIONAL PROGRAMS OF STATE CIVIL SERVANTS

Дьячков Тимур Витальевич, Россия, Санкт-Петербург, директор ГБОУ ДПО «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр», director@spbmrc.ru

Аннотация: Одним из важнейших направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации является внедрение системы оценки качества дополнительных профессиональных программ государственных гражданских служащих. Создание такой системы позволит объективно оценить результативность инвестиций в образование государственных гражданских служащих и модернизировать, при необходимости, подходы к организации такого образования.

Annotation: One of the most important directions of development of civil service in Russian Federation is implementation of a quality-assurance framework for additional professional programs of the civil servants. The development of such a system would allow for the objective consideration impacts of investments in education of civil servants and to modernize, if necessary, approach to such education.

Ключевые слова: государственная служба, дополнительное профессиональное образование, оценка качества

Keywords: civil service, continuing professional education, quality-assurance framework

Правительством Российской Федерации утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы. Помимо прочих мероприятий, план предусматривает разработку и внедрение системы оценки качества дополнительных профессиональных программ государственных гражданских служащих.

Следует отметить, что действующее законодательство о государственной гражданской службе предусматривает нормы об оценке качества дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, однако касаются они программ, реализуемых исключительно за рубежом. Таким образом, для создания системы оценки качества абсолютного большинства российских образовательных программ в настоящее время не имеется должной правовой базы. Вместе с тем, отсутствие последней не

стало препятствием для принятия решения о разработке и внедрении такой системы.

Систему оценки качества дополнительных профессиональных программ гражданских служащих планируется реализовать в рамках мероприятий развития федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Решение призвано обеспечить следование курсу на унификацию подходов к организации государственной гражданской службы во всех субъектах Российской Федерации и федеральных государственных органах. Использование ресурсов единой информационной системы, очевидно, позволит обеспечить преемственность подходов в организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих, использовать единые и прозрачные показатели и критерии оценки его качества. В отдаленной перспективе ресурсы единой информационной системы могут стать основой для системы взаимного признания квалификаций и сроков обучения гражданских служащих.

Применяемая сегодня оценка качества дополнительных профессиональных программ гражданских служащих носит, преимущественно, формализованный характер. Государственные органы – заказчики обучения, оценивают качество оказанных образовательных услуг в рамках исполнения обязательств образовательными организациями по заключаемым с ними контрактам, либо оценивают качество соответствующей государственной услуги, если реализация мероприятий профессионального развития гражданских служащих осуществляется в рамках государственных заданий. В отдельных случаях заказчики обучения опрашивают обучающихся служащих с целью определения степени их удовлетворенности организацией образовательного процесса. Однако в этих случаях оценка зависит от субъективного восприятия оценивающим качества образования и не может считаться объективной и тем более всесторонней.

Формализации в области оценки качества дополнительных профессиональных программ гражданских служащих способствует и отсутствие конкретизированных требований к таким программам. В частности, ни Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ни действующие правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации, касающиеся организации профессионального развития гражданских служащих, не содержат иных требований, кроме необходимого минимума объемов аудиторных часов обучения гражданских служащих, соотношения доли практических занятий к теоретическим и общего требования о том, что

реализация дополнительных профессиональных программ должна быть направлена на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. При этом представляется целесообразным для создания системы оценки качества дополнительных профессиональных программ гражданских служащих начать решение этого вопроса именно с определения конкретизированных требований к таким программам.

Исходя из современных практик в образовании взрослых и принципов государственной гражданской службы, в частности, принципа профессионализма и компетентности гражданских служащих, к таким требованиям необходимо было бы в первую очередь отнести:

- соответствие дополнительных профессиональных программ потребностям гражданского общества и государства, в том числе его стратегическим целям и задачам (приоритетным направлениям развития), стратегии и политике государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность государственной гражданской службы;
- прикладная (практическая) направленность программ, их ориентация на использование полученного образования преимущественно для профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- профессионализм и компетентность преподавательского состава;
- возможности комбинировать программы с другими программами, иными мероприятиями профессионального развития гражданских служащих, согласованность и связанность элементов программ;
- возможность обеспечения мобильности обучающихся, в том числе использование эффективных способов достижения учебных целей.

При разработке дополнительных профессиональных программ и, следовательно, оценке в дальнейшем их качества, должны быть учтены следующие моменты:

- востребованность программ;
- ресурсная обеспеченность (наличие профессионального и компетентного преподавательского состава, корректное распределение объема обучения, обеспечение программы средствами обучения, направленными на эффективное достижение учебных целей);
- определение соответствующих профилю программ результатов обучения в терминах компетенций (соответствующих терминологии, используемой в справочнике квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих), полное и четкое описание квалификационного профиля программ;

- использование объективных методов оценки образовательных достижений обучающихся.

Наличие ресурсов является необходимыми одним из основных условий реализации качественных программ, так как качество ресурсов напрямую влияет на качество программ в целом. Особый вид ресурсов – высококвалифицированные преподавательские кадры, иные кадры образовательной организации, качество которых предопределяет качество дополнительной профессиональной программы. В этой связи образовательной организацией должны быть приняты меры по подбору и отбору таких кадров, а заказчиком обучения должно контролироваться выполнение мероприятий по оценке квалификации (качества) преподавательского состава, систематическому повышению его квалификации.

При разработке дополнительных профессиональных программ целесообразно ориентироваться на привлечение преподавателей, имеющих подтвержденный практический опыт по направлению либо отдельным дисциплинам программ. Под практическим опытом в этом случае понимается наличие у конкретного преподавателя актуального опыта осуществления профессиональной служебной деятельности, соответствующего направлению либо отдельной дисциплине дополнительной профессиональной программы, на должностях государственной гражданской службы, государственных должностях, иных должностях в организациях и общественных объединениях, выполнение обязанностей по которым предусматривает взаимодействие с государственными органами, органами местного самоуправления, их должностными лицами, либо опыта участия в деятельности коллегиальных совещательных органов, создаваемых государственными органами, участия в научно-исследовательских и других видах работ, выполняемых по заданиям государственных органов.

Необходимо сформулировать показатели и критерии оценки квалификации (качества) преподавательского состава таким образом, чтобы они, с одной стороны, не ограничивали образовательную организацию в принадлежащем ей праве автономии, а с другой стороны, устанавливали для нее четкий вектор в подборе и отборе преподавателей, соответствующих потребностям заказчика обучения.

К ресурсному обеспечению программ также относится использование в ходе их реализации современных средств обучения. В частности, активное обучение, применение которого обеспечивает наибольшую результативность образовательной программы, предполагает, как правило, использование современных технических средств обучения. Использование таких средств обучения должно быть декларировано и

подтверждено образовательной организацией в ходе оценки качества реализуемой дополнительной профессиональной программы.

Материально-техническая база образовательной организации, как уже отмечено выше, является важным видом ресурсов, с помощью которых обеспечивается качество образовательного процесса. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает, что гражданскому служащему, участвующему в мероприятиях по профессиональному развитию, представителем нанимателя, образовательной организацией, государственным органом или иной организацией создаются условия для профессионального развития. Системное толкование данной нормы с другой нормой этого же закона, согласно которой профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы, приводит к выводу о том, что образовательной организацией должны быть созданы условия для непрерывного профессионального развития гражданского служащего. Оценке качества дополнительных профессиональных программ, таким образом, должна проводиться и по показателю обеспечения условий для непрерывного профессионального развития.

Востребованность дополнительной профессиональной программы определяется, как правило, предварительным всесторонним анализом ее содержания на предмет актуальности существующему уровню развития отношений, в которых участвует гражданский служащий, а также тенденциям их развития. В процессе анализа и последующей разработки дополнительной профессиональной программы должны участвовать заинтересованные стороны, в том числе представители профессиональных сообществ, представители нанимателя, представители образовательной организации, эксперты.

Востребованность дополнительной образовательной программы в немалой степени определяется соответствием ее содержания внутренним потребностям обучающихся. Целесообразно наличие для образовательной организации механизма оценки востребованности образовательных программ, например, практики использования при разработке программ фокус-групп.

Взаимосвязанным показателем с востребованностью является удовлетворенность. Для оценки уровня удовлетворенности образовательным процессом, его ключевыми составляющими, в образовательной организации по каждой реализуемой дополнительной профессиональной программе должны применяться сбор и анализ обратной связи обучающихся. При этом качество системы оценки обратной связи, используемой образовательной организацией, должно

оцениваться в зависимости от того, созданы ли условия для получения объективной обратной связи. Например, получение обратной связи в период обучения либо сразу после итоговой аттестации обучающихся с помощью персональных бланков (анкет) либо анкет, позволяющих идентифицировать слушателя программы, не может рассматриваться как наличие системы сбора и анализа объективной обратной связи. Напротив, получение обратной связи в период от 1 до 6 месяцев после завершения обучения, с помощью анонимных анкет обратной связи, является оптимальным, поскольку в этом случае количество социально-значимых ответов на заданные вопросы в анкетах будет минимальным, а отложенная обратная связь позволит определить, действительно ли полученные в ходе обучения знания и умения носили практический характер и были применены гражданскими служащими в их профессиональной служебной деятельности.

В настоящее время при разработке дополнительных профессиональных программ стандартно применяется компетентностный подход. При этом, зачастую, данный подход применяется лишь формально. В дополнительной профессиональной программе описываются компетенции, поддержание или развитие которых декларируется программой, однако без должной меры детализации. В целях обеспечения объективной оценки качества дополнительной профессиональной программы представляется крайне важным, чтобы цель программы была сформулирована максимально конкретно и выражена в виде четко запланированного результата обучения. Уровень развития каждой компетенции, определяемой в программе, должен быть описан конкретным результатом. Сама структура программы и схема оценки компетенций должны позволять оценить достижение или не достижение таких результатов.

Использование объективных методов оценки образовательных достижений обучающихся – один из важных элементов как разработки, так и последующей оценки качества дополнительной профессиональной программы. Повышению качества образовательной программы может способствовать использование таких методов оценки, которые, с одной стороны, позволят объективно оценить образовательные достижения, а с другой стороны, будут стимулировать оцениваемого к новым достижениям. Такого рода подход может быть реализован при использовании в образовании современных средств информатизации и автоматизации.

Подводя итог вышеуказанному, отметим следующие, на наш взгляд, обязательные требования к дополнительным профессиональным

программам гражданских служащих, относительно которых должна строиться система оценки качества этих программ:
- программы разработаны с использованием комптентностного подхода, при этом цели программ сформулированы конкретно и выражены в виде запланированного результата обучения;
- структура программ и схема оценки образовательных достижений обучающихся позволяют объективно оценить достижение или не достижение конкретных заявленных результатов обучения;
- к разработке программ привлекаются представители соответствующего профессионального сообщества, представители государственного органа (заказчика обучения), объективными средствами оценивания определяется востребованность программы и анализируется удовлетворенность;
- программы обеспечены квалифицированным преподавательским составом, преимущественно имеющим практический опыт по направлениям или отдельным дисциплинам соответствующей программы;
- преподавательский состав программ владеет знаниями и умениями в области применения современных способов обучения, в том числе активного обучения, систематически совершенствует и обновляет данные знания и умения;
- образовательная организация, иная организация, участвующая в реализации программы, обладают современной материально-технической базой, отвечающей потребностям заказчика обучения;
- зачисление на обучение по программам основано на результатах отбора государственных гражданских служащих по компетенциям (предусмотрены механизмы «входной» оценки по программам), обучение планируется с помощью образовательных траекторий, учитывает уровень компетенций обучающихся, способности к обучению – индивидуальный темп освоения новых знаний и формирования умений;
- образовательной организацией, иной организацией, участвующей в реализации дополнительной профессиональной программы, создаются условия для непрерывного профессионального развития обучающихся (в том числе обеспечивается доступ обучающихся к образовательным и информационно-образовательным ресурсам с помощью информационно-телекоммуникационных технологий), при этом такие условия действуют и после завершения сроков реализации программы;
- при реализации программы широко используются возможности автоматизации процессов оценки образовательных достижений обучающихся;
- образовательная организация, реализующая программу, систематически проводит самообследование согласно внутренней политике по качеству,

привлекая для этого независимых аудиторов, в структуре организаций имеется служба качества;
- обучающимся, представителям заказчика обучения (государственному органу) предоставлена возможность комбинировать дополнительную профессиональную программу с другими программами и иными мероприятиями профессионального развития гражданских служащих, обеспечена согласованность и связанность их элементов, обеспечиваются условия для долгосрочного планирования профессионального развития обучающихся.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS AS A FACTOR OF IMPROVING THE SYSTEM OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

Рысаев Ильшат Шавалиевич, Россия, Уфа, канд. филос. наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются актуальные проблемы профессионального развития государственных и муниципальных служащих. В частности, выявлены основные недостатки в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Подчеркивается, что стратегия развития страны является основой совершенствования системы государственного и муниципального управления. А стратегия развития государственного и муниципального управления выступает как основа формирования системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.

Annotation: The article deals with current problems of professional development of civil and municipal servants. In particular, the main deficiencies in the system of training, retraining and advanced training of civil and municipal servants were revealed. It is emphasized that the country's development strategy is the basis for improving the system of state and municipal administration. And the development strategy of state and municipal administration is the basis for the formation of the system of professional development of civil and municipal servants.

Ключевые слова: профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих, стратегия государственного и муниципального управления, профессиональное обучение государственных и муниципальных служащих.

Keywords: professional development of civil and municipal servants, development strategy of state and municipal administration, professional training of civil and municipal servants.

Факторов, влияющих на систему совершенствования государственного и муниципального управления, множество. Среди них можно назвать финансово-экономические, нормативно-правовые, организационно-управленческие и кадровые. Особое место среди этих факторов принадлежит такому требованию к системе государственного и муниципального управления как переход на управление по результатам и, соответственно, оценку ее эффективности по критериям достижения конкретных результатов.

Основные направления совершенствования системы государственного управления в Российской Федерации были обозначены еще в Указе Президента Российской Федерации № 601 от 7 мая 2012 года. Среди мероприятий по обеспечению нового качества государственного управления большое внимание было уделено внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы и, в частности, в зависимости от достижения результативности профессиональной служебной деятельности с использованием ключевых показателей эффективности. Но, к сожалению, пока не удалось в системе государственной гражданской службы добиться в полной мере реализации данного принципа. Это связано, на наш взгляд, в первую очередь с преобладающей парадигмой государственного управления в России, ориентированной на процесс и функции. Хочется надеяться, что принципиальные изменения произойдут после принятия приоритетных стратегических национальных проектов в соответствии с Указом В.В. Путина № 204 от 7 мая 2018 года, так как внедрение программно-целевого и проектного подходов в управлении предполагает и иные способы оценки эффективности не только органов государственного и муниципального управления, но и государственных и муниципальных служащих.

Основные требования к работникам любой организации, к их профессиональным и личностным качествам задает всегда стратегия, приоритетные цели и задачи, которых хочет добиться организация. Стратегия развития организации является не только критерием отбора и подбора персонала, но и основным фактором оценки эффективности их профессиональной деятельности. При отсутствии данного критерия

кадровая политика, как и кадровая работа в целом, может стать субъективной, волюнтаристской, «размытой» и недостаточно ясной для самих сотрудников организации. Именно наличие стратегии организации является основой для разработки стратегии и концепции кадровой политики. От того, насколько четко мы представляем основные концептуальные подходы к профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих, владеем технологиями профессионального развития, в конечном счете, зависит и качество государственного и муниципального управления в целом.

Личностное и профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих является основным фактором совершенствования системы государственного и муниципального управления, и, как следствие, общественного развития в целом. Для прорыва России, о котором говорил Президент страны В.В.Путин, необходимы новые кадры с новой мотивацией. Сначала нужно изменить людей, потом уже можно изменить систему. А как изменить людей? Только через обучение, других способов не придумано. Главная задача сегодня – создание условий для максимального профессионального развития и саморазвития государственных и муниципальных служащих.

Основные формы и методы обучения государственных и муниципальных служащих давно нашли применение на практике. Многие из этих методов можно применять без отрыва от работы: к примеру, электронное образование, наставничество, обмен опытом, консалтинг, тренинги, самообразование, кадровая ротация, коучинг. Можно применять методы обучения и с отрывом от работы, и без отрыва от работы, использовать смешанные формы обучения, внедрять и дистанционное обучение тоже, но постепенно, подготовив условия и слушателей к ним. Для непрерывного обучения конечно удобны системы дистанционного обучения, но стоит помнить о том, что при этом слушатели должны иметь высокий уровень мотивации к самообразованию, добросовестность и честность при изучении учебных материалов; технические условия для проведения курсов должны быть безупречны, а контроль знаний должен быть надежным.

Нам очень важно понять, каков же современный портрет государственного и муниципального служащего? Если посмотреть на квалификационные требования для государственных и муниципальных служащих, то они достаточно размыты. Не совсем ясно, какие же их качества выходят на первый план в современных условиях? Сегодня глобальная конкуренция требует много новых качеств. Проектное, стратегическое мышление, политическая компетентность, креативность, инновационность, самостоятельность, инициативность, нацеленность на

результат и другие. Необходимо определить хотя бы небольшой перечень главных качеств и инструменты их оценки. Не стоит слишком переоценивать компетентностный подход к профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих, который обращает внимание, прежде всего на знания, умения и навыки и при этом недооценивает их личностно-психологические качества. Профессиональные качества можно «наработать», приобрести, а вот личностные качества взрослого человека быстро не изменишь и не сформируешь.

При подготовке профессионалов для государственной и муниципальной службы есть много актуальных проблем, в числе которых слабая связь между учебными заведениями и работодателями. Программы учебных заведений часто оторваны от потребностей реального развития органов государственного и муниципального управления. Органы государственного и муниципального управления не всегда могут четко сформулировать учебным заведениям свой заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. И в целом вузы сегодня не несут практически ответственности за трудоустройство своих выпускников по направлению их подготовки и, тем более, за их качество работы. Отсюда наблюдается формальный подход к профессиональному обучению. На наш взгляд, не совсем целесообразным является обучение студентов сразу после школьной скамьи в бакалавриате по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», поскольку они не имеют управленческого опыта и плохо представляют условия и характер своей будущей профессиональной деятельности. Такой системы подготовки управленцев практически нет ни в одной стране. Во многих западноевропейских странах сначала требуется получить фундаментальное образование, а за тем иметь два-три года стажа управленческой работы и только после этого – поступить учиться на профессиональных управленцев.

В кадровых структурах органов государственной и муниципальной власти необходимо создать отделы (сектора) профессионального развития, а также сформировать систему мониторинга и непрерывного профессионального развития. Программы развития персонала должны быть не размытыми, а индивидуализированными. В таких условиях потребуются изменить и требования к прохождению конкурсов на замещение соответствующих должностей и аттестацию государственных и муниципальных служащих. На сегодняшний день конкурсные комиссии зачастую ориентируются на требования замещаемой вакантной должности «де-факто», без учета проведения стратегических качественных изменений в системе работы органов государственной и муниципальной власти. При

этом оценка проводится преимущественно на уровне формального собеседования без использования ясных и четких критериев и инструментов оценки. Тем более, недостаточное внимание обращается на оценку личностно-психологических качеств претендентов.

Таким образом, без создания четкой и обоснованной системы профессионального развития невозможно сформировать корпус государственных и муниципальных служащих, способных работать на выполнение новых задач государственного и муниципального управления. В то же время, эту систему также невозможно сформировать и, прежде всего с содержательной стороны, если отсутствует четкая стратегия совершенствования государственного и муниципального управления, которая сама является только средством реализации стратегии развития страны в целом. В этом смысле, эффективная государственная и муниципальная кадровая политика в конечном счете является самым главным инструментом реализации целей и задач государства по модернизации нашей страны.

ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
EXPERIENCE AND PROSPECTS OF ELECTRONIC EDUCATION IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS

Шарафутдинов Динар Данилович, Россия, Уфа, заместитель председателя, Государственный комитет Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая республика», sdd@bashkortostan.ru

Смелянец Ирина Александровна, Россия, Уфа, ведущий советник отдела по вопросам электронного образования, Государственный комитет Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая республика», sdd@bashkortostan.ru

Аннотация: Электронное образование является самым быстрорастущим сегментом мирового рынка образования. За последние пять лет он показал активный темп роста. Доклад посвящен основным тенденциям развития электронного образования в системе профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Башкортостан. Авторами приводятся основные причины, стимулирующие развитие электронного

образования в системе профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих, а также факторы, тормозящие его внедрение.

Annotation: E-education is the fastest growing segment of the world education market. Over the past five years, itshowed the active rate of growth. The report is devoted to the main trends of development of e-learningin the system of professional development of state civil and municipal employees in the Republic of Bashkortostan.The authors define main reasons which stimulate development of e-learning education inthe system of professional development of state civil and municipal employees, and also, the factors hindering its implementation.

Ключевые слова: электронное образование, онлайн-обучение, образовательные электронные ресурсы, информатизация образования, информационные технологии, развитие государственных гражданских и муниципальных служащих, профессиональное развитие, государственный гражданский служащий

Keywords: electronic education, online learning, educational electronic resources, informatization of education, information technologies, development of state civil and municipal employees, professional development, civil servants

Электронное образование является самым быстрорастущим сегментом мирового рынка образования. Несмотря на кризисные явления в экономике большинства стран мира рынок электронного образования с момента его появления показывает ежегодный рост. Общий объем инвестиций в образовательные проекты во всем мире в 2015-2016 гг. составил 5,5 млрд. долларов, при том, что 50% всего рынка принадлежит США. По оценкам экспертов, рынок онлайн-обучения в России показывает ежегодные темпы прироста на уровне 25%[1].

Согласно исследованиям, представленным 19 апреля 2017 года на секции «Рынок EdTech: образовательная среда будущего» в составе программы РИФ+КИБ/2017, проведенным несколькими исследовательскими организациями (в их числе: East-WestDigitalNews, ФОМ, «Нетология-групп», НИУ ВШЭ, Rusbase, ФРИИ, comScore, а также другие аналитические компании, игроки рынка и медиа), в 2017–2023 гг. мировой EdTech будет расти более чем по 5% в год. Сегодня он измеряется суммой порядка $165 млрд. При самом консервативном сценарии среднегодовой рост российского онлайн-образования в ближайшие пять лет будет находиться на уровне 20%. Величина российского рынка образования на конец 2016 г. составила 1,8 трлн. руб. В ближайшую пятилетку он будет прибавлять десятки миллиардов рублей ежегодно[2].

До недавнего времени электронное образование развивалось более активно в рамках неформального образования. Однако, на сегодняшний день ситуация в корне меняется. Системе образования под воздействием развития информационно-коммуникационных технологий стали присущи такие признаки как информатизация, индивидуализация, асинхронность и трансграничность. Образовательные организации по всему миру перестраивают свой подход к обучению и организации образовательного процесса с учетом новых тенденций в развитии электронного образования.

Помимо общего мирового роста интереса к электронному образованию в Российской Федерации все больше внимания уделяется цифровизации. Естественный ход вещей уже приводит к постановке проблем и поиску решений в государственном управлении, экономике и обществе. Рождение цифровой экономики тесно связано с развитием новых технологий.

Так, в октябре 2016 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам утвержден паспорт приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», в рамках реализации которого планируется достичь до 2025 года увеличения числа обучающихся на онлайн курсах до 11 млн.чел. и разработать не менее 4 тыс. онлайн курсов.

Указ Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 года №203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы" декларирует, что развитие цифровой экономики является стратегически важным вопросом для России в целом, определяющим ее конкурентоспособность на мировой арене.

Одним из базовых направлений развития цифровой экономики в Российской Федерации на период до 2024 года в соответствии с Программой "Цифровая экономика Российской Федерации", утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р является направление кадры и образование. Большое внимание здесь уделяется совершенствованию системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами и условиям для подготовки кадров цифровой экономики.

Согласно контрольным вехам Программы, в целях решения задачи по мотивации граждан на освоение базовых компетенций цифровой экономики:

к концу 2019 года должно быть обеспечено функционирование созданного в партнерстве с бизнесом бесплатного онлайн-сервиса непрерывного образования взрослых для широких слоев населения,

направленного на формирование базовых компетенций по цифровой экономике;

к концу 2024 года для отдельных типов профессиональной деятельности (например, государственных служащих или сотрудников государственных компаний) – введен механизм обязательного наличия базовых компетенций по цифровой экономике с использованием этого онлайн-сервиса.

В соответствии с требованиями цифровой экономики, согласно Программе, к концу 2020 года образовательные организации должны перейти на использование дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения во всех видах и формах деятельности обучающихся, а также использовать информационные технологии в сетевом взаимодействии с другими организациями общего и дополнительного образования.

7 мая текущего года Президентом Российской Федерации подписан Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором также даны направления в области образования и поставлены задачи создания современной и безопасной цифровой среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней, модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями всеми желающими в области цифровой экономики.

В целом меняется подход и к профессиональному развитию гражданских служащих. В пункте 2 статьи 62 (Профессиональное развитие гражданского служащего) Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» говорится, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Если в предыдущей редакции Закона говорилось, что повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года, то в действующей редакции данный раздел исключен. Тенденция развития государственного управления ведет к необходимости непрерывного обучения.

Профессиональное развитие гражданского служащего, в соответствии с Законом включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию. В действующем Положении о порядке

получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» еще присутствует пункт о прохождении повышения квалификации гражданского служащего не реже одного раза в три года, но в проекте Указа Президента Российской Федерации о профессиональном развитии государственных служащих Российской Федерации этот пункт исключен. Дано понимание понятию «иные мероприятия по профессиональному развитию», которое определило возможность учета в качестве обучающих материалов семинары, тренинги, конференции мастер-классы и другие мероприятия, направленные на оперативное обновление имеющихся и приобретение новых знаний и умений, на изучение передового опыта. Также четко определена возможность применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

В 2017 году Администрацией Главы Республики Башкортостан совместно с Государственным комитетом Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика» реализован пилотный проект по организации и проведению обучения государственных гражданских служащих республики посредством электронного обучения на портале «Электронное образование Республики Башкортостан». Реализация проекта осуществлялась в целях обеспечения профессионального развития государственных гражданских служащих в рамках организации их непрерывного самообучения. Обучение проводилось по 22 электронным курсам, разработанным по заказу Госкомитета РБ по информатизации Башкирской академией государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан в 2016 году, в соответствии с представленным Администрацией Главы РБ перечнем приоритетных направлений обучения и развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих. В экспертизе, представленных дистанционных программ и электронных курсов, принимали участие представители Администрации Главы РБ, Управления делами Главы РБ, Министерства финансов РБ, Министерства экономического развития РБ и Госкомитета РБ по информатизации.

При формировании запроса в республиканские органы исполнительной власти о представлении списков обучающихся по 22-м электронным курсам на 2017 год было принято решение не ограничивать служащих в количестве выбора возможных курсов из представленного перечня. Ограничение состояло лишь в том, что в 2017 году обучение

должны пройти одна треть служащих госоргана. Это позволило регулировать поток обучающихся на портале «Электронное образование Республики Башкортостан» и проанализировать потребность, желание и готовность служащих в овладении дополнительными знаниями и навыками.

Таким образом, от 1851 служащего 38 органов государственной власти Республики Башкортостан по представленным 22 электронным курсам была подана 4671 заявка – это с учетом возможности выбора нескольких электронных курсов одним служащим. В соответствии с утвержденным Администрацией Главы Республики Башкортостан графиком обучения были сформированы 13 потоков обучающихся по 22 группы в каждом и организован доступ к электронным курсам на портале «Электронное образование Республики Башкортостан». В течение семи месяцев из заявленного количества в системе обучения прошли регистрацию 1697 служащих, начато обучение по 3712 курсам, успешно завершено обучение по 3220 курсам, не завершено обучение, в связи с отсутствием прохождения итогового тестирования по 448 курсам и завершено с неудовлетворительным результатом итогового тестирования – 44 курса.

Одной из проблем при организации обучения, как ни странно, стал недостаточный уровень знаний служащих в области информационных технологий. Большая часть служащих испытывала трудности с простой регистрацией в единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА) портала ГОСУСЛУГ, во входе на портал «Электронное образование» через ЕСИА, в восстановлении пароля своей учетной записи на портале ГОСУСЛУГ, смене собственных персональных данных в личном кабинете, очистке кэша в собственном интернет браузере, в частности некоторые просто не могли ответить на вопрос какой браузер они используют, потому что просто не понимали о чем идет речь. Другой проблемой – отсутствие должной ответственности к процессу, многие даже не открывали инструкцию по регистрации, что привело к тому, что курс был изучен, но не было сдано итоговое тестирование, об обязательной сдаче которого также напоминалось в инструкции. Как следствие обучение, как уже говорилось, по 448 курсам было не завершено.

Повышенный интерес к возможности прохождения электронных курсов по приоритетным направлениям обучения и развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих также был вызван и среди муниципальных служащих. В 2017 году подали заявки на обучение 2619 муниципальных служащих суммарно на 5784 курса, из расчета возможности выбора нескольких электронных курсов одним служащим.

Подводя итог, можно говорить о желании служащих самообучаться и необходимости предоставления им этой возможности. Загруженность в течение рабочего дня, его ненормированность, отсутствие свободного времени ограничивает возможность поиска порой необходимой информации, не говоря уже о возможности получения дополнительных навыков для развития своих профессиональных компетенций с учетом того, что требования к профессиональным знаниям, умениям государственных и муниципальных служащих становятся год от года все более жесткими. Электронное образование дает нам возможность подстроится под описанный выше напряженный график работы. Доступность портала «Электронное образование Республики Башкортостан» и размещенной на нем информации в любое время и в любом месте предоставляет возможность каждому служащему заполнить имеющиеся пробелы, изучить те направления, которые интересны и полезны для его профессионального развития, ведь от профессионализма государственных и муниципальных служащих зависит качество принимаемых управленческих решений.

В октябре 2017 года на заседании Совета при Главе Республики Башкортостан по развитию электронного образования обсуждался вопрос о развитии электронного образования в сфере государственной и муниципальной службы, об организации электронного обучения государственных гражданских и муниципальных служащих.

Глава Республики Башкортостан подчеркнул, что обучение государственных служащих должно носить системный характер. Необходимы компетенции в области организации рабочего времени, принятия управленческих решений, делового общения и публичных выступлений. При этом важно изучать отраслевую аналитику, формируемые министерствами отчёты, статистическую информацию. Р. З. Хамитов неоднократно отмечал, что каждый год все 13 тысяч служащих должны проходить обучение, повышать квалификацию, получать новые знания по всем направлениям, в которых они работают, тем более, что возможности для этого в Республике Башкортостан есть и остается лишь создать единую систему.

По итогам заседания Совета были приняты решения в корне меняющие подход к организации обучения государственных гражданских и муниципальных служащих в республике: в первую очередь, о необходимости регистрации всех лиц, занимающих государственные должности, государственных гражданских и муниципальных служащих, а также работников подведомственных учреждений и предприятий республики через ЕСИА на портале «Электронное образование Республики Башкортостан», определении БАГСУ – центром развития

электронного образования в системе государственных органов и органов местного самоуправления и создании на их портале электронной площадки, интегрированной с порталом «Электронное образование Республики Башкортостан» для организации непрерывного обучения служащих республики с наличием тьютерского сопровождения со стороны педагогического состава БАГСУ. Даны поручения по расширению перечня электронных учебных курсов для государственных и муниципальных служащих, совершенствование действующих с учетом повышения их практической направленности, а также о создании электронного учебного курса «Башкирский язык» для изучения государственными гражданскими и муниципальными служащими.

Работа по многим из перечисленных направлений уже выполнена, по некоторым - еще ведется.

На сегодняшний день в БАГСУ разработана электронная площадка для корпоративного обучения служащих, проведена ее интеграция с порталом «Электронное образование Республики Башкортостан». С учетом опыта прошлого года доработаны существующие 22 курса, проведена актуализация всех их учебных материалов, добавлено аудио-сопровождение.

В целом пересмотрен подход к определению перечня необходимых для изучения служащего курсов – введена автоматизированная система входного тестирования, формирующая индивидуальный план обучения, сформированы модели компетенций для каждой группы и категории должностей государственной гражданской и муниципальной службы. Ведется разработка электронного курса «Башкирский язык».

Таким образом, надеемся, что с созданием и развитием центра электронного образования в системе государственных органов и органов местного самоуправления на базе БАГСУ электронное образование государственных гражданских служащих и муниципальных служащих выйдет на новый уровень.

Также хочу отметить, что в текущем году Госкомитетом РБ по информатизации запускается пилотный проект по созданию электронных комплексов по подготовке специалистов по 4 компетенциям в сфере IT по стандартам Ворлдскиллс, и ведется разработка интерактивного электронного курса в области безопасного использования информационных технологий для системного повышения качества и расширения возможностей непрерывного образования и повышения грамотности населения в области информационных технологий. В проекте планируется применение инновационного подхода при обучении слушателей – организация электронного обучения посредством индивидуализации траектории обучения и ее сопровождение с учетом

особенностей и промежуточных достижений каждого обучающегося, закрепление за обучающимся тьютора, обеспечивающего методическое и организационное сопровождение образовательного процесса обучающегося, а также возможность для каждого участника образовательного процесса осуществлять учебную деятельность не зависимо от времени и местонахождения.

В перспективе планируется представить эти ресурсы и для обучения государственных гражданских и муниципальных служащих республики, что позволит значительно повысить уровень их знаний в сфере IT.

Литература:

1. Обзор рынка онлайн-образования. – URL: **Error! Hyperlink reference not valid.** (дата обращения: 15.05.2018)
2. Исследование российского рынка онлайн-образования и образовательных технологий: цифры, факты, инсайты, прогнозы. (РИФ+КИБ/2017) – URL:http://2017.russianinternetforum.ru/news/1290/(дата обращения: 15.06.2018)

КАЧЕСТВО РОССИЙСКОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКО – АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЭЛИТЫ В XXI ВЕКЕ: ПОЛИТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ
QUALITY OF THE RUSSIAN MANAGEMENT - ADMINISTRATIVE ELITES IN THE XXI CENTURY: POLITICAL ASPECT

Дорожкин Юрий Николаевич, Россия, Уфа, доктор. филос. наук, заведующий кафедрой политологии, социологии и философии, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена политологическим аспектам повышения качества управленческой элиты России выделяются пять проблем: обновление аппарата управления; кадровая политика; профессиональные и личные качества государственных и муниципальных служащих, качество управленческих решений; качество подготовки государственных и муниципальных служащих.

Annotation: The article is devoted to political aspects of the quality a managerial elite of Russia. There are title problems: a renovation of a managerial apparatus, a staff policy, professional and personal qualities of the

state officers; a quality of the managerial decides; a quality of training of the state officers.

Ключевые слова: управленческая элита, обновление аппарата управления, кадровая политика; профессиональные и личные качества государственных служащих, управленческие решения, подготовка государственных служащих.

Keywords: the managerial elite, the renovation of an apparatus, the staff policy, the professional and personal qualities of the state officers, the qualityof the managerial decides? a quality of a training of the state officers.

Трудно переоценить целесообразность и остроту дискутируемый темы. По сути, речь идет о повышении профессионализма государствующих и муниципальных служащих. Можно даже поставить проблему шире – это проблема качества управленческой элиты XXI - го века, качества государственного и муниципального менеджмента, качества администрирования в сфере власти.

Что такое качество? В философской интерпретации качество – это определенность объекта, благодаря которой он является именно этим, а не иным[1]. Если иметь в виду предмет нашей дискуссии, то можно утверждать, что качество государственных и муниципальных служащих – это совокупность принадлежащих им управленческих свойств (признаков), обуславливающих способность данных должностных лиц удовлетворять определенные общественные потребности. Естественно, качество таких компетенций может быть выше или ниже запросов общества.

Качество подготовки и деятельности государственных и муниципальных кадров приобретает особую значимость в XXI веке как в мире в целом, так и России, в частности. Новое столетие выдвинуло перед властными структурами много сложнейших задач, вызовов и угроз в области внутренней и внешней политики. Они потребовали от тех, кто ежедневно принимает властные решения во всех сферах - министров, руководителей департаментов и отделов, специалистов государственных и муниципальных органов, аппарата управления всех ветвей власти - нового уровня и качества знаний, компетенций, масштаба и культуры мышления.

Данные последнего исследования института социологии РАН (май 2018 г.)[2] свидетельствуют о том, что более 50% россиян хотят перемен. Вектор общественного мнения дрейфует от приоритета стабильности в сторону необходимости назревших преобразований, прежде всего повышения качества жизни, улучшения дел в здравоохранении, образовании, ответа на геополитические вызовы. Современные и быстро меняющиеся реалии соответственно диктуют более жесткий запрос на возрастание роли и качества работы управленческой элиты. Власть не

может быть неадекватной, недееспособной и беспомощной по определению. Тогда это не власть.

Ситуация усугубляется тем обстоятельством, что доверие граждан России к власти не растет. Высокий рейтинг Президента Российской Федерации сегодня не транслируется на представительную, исполнительную и судебную власти в целом. Это означает, что качество управленческий элиты и самого управления далеко не всегда соответствует лучшим мировым образцам и современным общественным запросам.

В чем состоит политологический аспект повышения качественных характеристик управленческого слоя российской политической системы?

На наш взгляд, можно было бы выделить пять взаимосвязанных проблем современного российского чиновничества, имеющих отношение к обсуждаемой теме.

Первая проблема. Нужно ли при смене первого руководителя менять подчиненных, включая заместителей руководителя или делать это не стоит? Это ключевой вопрос повышения/снижения качества управления при сменяемости власти. Любая смена исполнителей – это «турбулентность» в системе управления.

В этой ситуации возможны три варианта:

- Сохранить структуру управления и персональный состав государствующих и муниципальных служащих, что позволяет обеспечить прежнюю стабильность управленческой машины;

- Обновить, в разной степени, структурный и кадровый ресурсы управления;

- Системно трансформировать подведомственный управленческий организм, включая кадровую составляющую.

Традиции, опыт и примеры здесь разные. Представляется, что конкретные практики, в том числе российские, зависят от многих факторов - политических, экономических, личностной позиции нового руководителя и т.д. Однако, если иметь в виду качество управленческих кадров и их эффективность, существенными являются три фактора. Один из них – наличие или отсутствие готовой команды у руководителя-новобранца. Если такой команды нет, то не стоит торопиться с «перетряской» кадрового состава, иначе вновь пришедшие могут отказаться случайными людьми. Другой фактор – политическая и управленческая культура, интуиция нового руководителя, знание кадровой скамейки. Третий, главный фактор – это наличие у руководителя стратегии и тактики движения вперед, программы, практических мер, понимание того, какая управленческая структура и какие люди нужны для реализации его проектов. В этом случае появляется команда единомышленников, а не просто хорошие сами по себе управленцы [3]. Кроме того в аппарате

важны не только лояльность, но прежде всего, профессионализм, самостоятельность позиции и действий, моральная чистоплотность. Эти качества надо уметь ценить в XXI веке.

Вторая проблема повышения качества управленческо-административной элиты – это продуманная кадровая политика, подбор и расстановка кадров в системе государственной и муниципальной власти.

Ключ к решению этой проблемы - системное «выращивание» когорты перспективных государственных и муниципальных служащих. Такая система подбора кадров на «вырост» существовала в СССР и она показала свою эффективность. Тогда людей активных, грамотных, обладающих управленческими качествами, выявляли, в хорошем смысле «вели», направляли на учебу, продвигали наиболее успешных по карьерной лестнице.

Сейчас нет такой системности в работе с кадрами, их мотивации на служебный рост, нет целеустремленного мониторинга и анализа кадрового «поля» на перспективу. Правда сейчас появилась кадровая сотня Президента России, тысяча «командных штыков» главы российского Правительства, в Башкортостане работает Президентская программа подготовки руководящих кадров народного хозяйства, есть региональный кадровый резерв в Республике Башкортостан. Но насколько эффективно работают эти кадровые механизмы? Имеются ли обобщенные данные о трудоустройстве лиц, вовлеченных в эти кадровые «резервуары» ? Нужна гласность и открытость использования персон из кадровой линейки.

Сегодня нередко можно наблюдать формализм в проведении конкурсов на занятие должностей в государственных органах, когда 10-15 человек – участников конкурсного отбора – волнуются, ждут решения, надеются, но, как правило кандидат уже давно определен, за него и предлагается проголосовать членам конкурсной комиссии. При подборе кадров по-прежнему все зависит от руководителя, его управленческой культуры и личной ориентации. Если этого нет, то мы имеем кадровую чехарду, импульсивные кадровые решения, пересаживание людей из кресла в кресло, «закупоривая» тем самым кадровые «сосуды», сдерживая ротацию кадров за счет новых, молодых, перспективных управленцев.

Третья проблема - это проблема современных профессиональных и личных качеств государственных и муниципальных служащих.

Конечно, сегодня, как и прежде данные лица должны знать «назубок» законы и обеспечивать современный менеджмент. Но чем дальше, тем больше им придется приобретать новые компетенции и качества. Речь идет о современных методах управления, коммуникабельности, моральной ответственности (добровольный уход в отставку), личной порядочности и чистоплотности, неприятия коррупция.

«Отзывчивая» бюрократия обязана жить интересами граждан, а не своими корыстными потребностями, путая собственный карман с государственным.

От чего зависит решение данной проблемы? Разумеется, от роста политической и управленческой культуры как самих государственных и муниципальных служащих, так и общества. Чиновник должен быть под повседневным контролем общественности, СМИ. Чиновник больше всего боится огласки, публичного осуждения, давления общественного мнения. Это очень действенное лекарство для чинуш, излечения от государственной черствости и аморализма. Понимание этого постепенно приходит к гражданам России. Чиновник – это слуга народа , он живет на средства налогоплательщиков . И он должен чувствовать это ежедневно.

Четвертая проблема – качество принимаемых управленческих решений их реализации в деятельности наделенных властью государственных и муниципальных должностных лиц.

Сошлюсь на один свежий кейс. Это история с подмосковными полигонами или, попросту, свалками мусора. Люди вынуждены были перекрывать трассы доставки зловонных отходов для того, чтобы власти обеспокоились тяжелейшей экологической обстановкой на территории, повлекшей за собой массовые отравления. Неужели нельзя было все это просчитать и принять превентивные меры, не дожидаясь протестов, «выхода» этой истории на федеральный уровень и решения Президента России о закрытии полигона? Не умеет еще наша региональная и муниципальная власть работать самостоятельно и на опережение, заботясь о нуждах и благополучии граждан. Кстати, проблема свалок - это общероссийская головная боль любой региональной и муниципальной власти. В Республике Башкортостан многие деревни и дачные поселки захламлены мусором. Нет контейнеров, нет договоров на вывоз отходов, нет финансирования такого рода расходов.

В чем причина того, что управленческие решения и их реализация порой оставляют желать лучшего? Дело не только в непрофессионализме управленческих кадров, непроработанности решений, равнодушии чиновников к людям. Это лишь следствие. Причина – слабая обратная связь государства с обществом, неэффективность общественного контроля за властью. Лозунг власти: «Работать для людей» должен подкрепляться реальной ответственностью власти перед этими самыми людьми. Власть существует на наши налоги и мы вправе рассчитывать на высокое качество ее работы. И требовать такое качество. Это уже вопрос о демократизме политической системы.

И последняя проблема - качество подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. По сути, эта проблема того, чему учить и как учить.

Представляется, что если говорить о приоритетности, то важнейшими являются компетенции в сфере законодательства, политических наук, в сфере социальных коммуникаций, социальной психологии.

Если говорить о формах обучения, то предпочтение надо отдавать очной, интенсивной и практикоориентированной подготовке. Больше семинаров, решения кейсов, круглых столов специалистов и ученых, обмена опытом и совместного обсуждения актуальных проблем практической работы государственных и муниципальных служащих. Электронное и дистанционное образование - существенная составляющая обучения, но оно имеет свои задачи, горизонты и ограничения. Оно предназначено дополнять, но не более, живое общение с преподавателем и дискуссии с коллегами - управленцами.

Мне хотелось бы надеяться, что дискуссии на этой конференции позволят не только зафиксировать прогресс государственной и муниципальной службы, но и будут содействовать диагностике и решению существующих проблем на сегодняшнем этапе развития политической системы России.

Литература:

1. Советский энциклопедический словарь М.1981.С. 567
2. В. Выжутович. Запрос на перемены//Росс. Газета 2018. 25 мая
3. Ли Куан Ю. Мой взгляд на будущее мира. М. 2017. С. 273-278

О РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН
ON THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL SYSTEM OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Колесникова Светлана Витальевна, Россия, Уфа, начальник отдела социального партнерства и развития квалификаций, Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Kolesnikova.S@bashkortostan.ru

Аннотация: В статье рассматривается история создания национальных систем квалификационных стандартов, а также развитие квалификационных стандартов в России. Более подробно дается характеристика использования профессиональных стандартов на государственной гражданской службе в Республике Башкортостан

Annotation: The article discusses the history of the national systems of qualification standards creation, as well as the development of qualification standards in Russia. The article also gives a more detailed description of the use of professional standards in the civil service in the Republic of Bashkortostan

Ключевые слова: национальная система квалификации, квалификационные стандарты, профессиональные стандарты

Keywords: national qualification system, qualification standards, professional standards

Формирование национальных систем квалификаций в мире берет начало еще в 80-годах, как осознанная необходимость изменения действующей системы подготовки профессиональных кадров.

В 1984 года в Шотландии была заложена основа реформ, приведших к созданию в 2001 г. Шотландской структуры кредитов и квалификаций.

В конце 1987 года в Соединенном королевстве под влиянием этих идей сформирован Национальный совет по профессиональным квалификациям. Его целью стала разработка «новой системы квалификаций, обеспечивающей наличие востребованных промышленностью навыков».

Эти два действия считаются началом создания национальных систем квалификационных стандартов (НСКС).

В середине 1990-х годов в Австралии, США, Новой Зеландии, ЮАР были созданы структуры, имеющие целью развитие НСКС.

В конце 1990-х и в начале 2000-х годов начался процесс введения структур НСКС в странах Европы. В основном, он затронул профессиональное образование, и часто за основу принималась модель Великобритании.

В период (примерно с 2005 года) НСКС разработаны во многих странах Азиатско-Тихоокеанского региона, в частности, в сфере профессионального образования.

В условиях глобализации стала усиливаться тенденция разработки не только национальных, но и межнациональных квалификационных стандартов.

Европейская структура квалификационных стандартов для непрерывного обучения принята Европейским Парламентом и Советом в 2008 году. Она позволяет учитывать в рамках непрерывного обучения

участие работников в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных знаний.

Россия включилась в этот процесс в 2005 году.

В качестве квалификационных стандартов в России исторически выступают квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

Встал вопрос о создании национальной системы квалификаций, но в ином, апробированном, западноевропейском исполнении.

В 2005 году подписано соглашение между Минобрнаукой и Российским союзом промышленников и предпринимателей по созданию Национальной системы квалификаций.

Основная работа началась в 2012 году после принятия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части внедрения профессиональных стандартов, внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Ключевым понятием стало не должность, а квалификация.

Если мы хотим быть активными участниками глобального разделения труда, необходимо быстрее переходить на общепризнанные технологии подготовки кадров.

В целях формирования национальной системы профессиональных квалификаций принят Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

Примерная модель НСК была утверждена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в 2016 году.

Нормами Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» определены правовые и организационные основы проведения независимой оценки квалификации работников, а также правовое положение ее участников (далее – Закон).

Согласно Закону участниками Национальной системы квалификаций являются: Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Национальное агентство развития квалификаций, советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, работодатели и соискатели.

Таким образом, сегодня Национальная система квалификаций призвана объединить в один непрерывный процесс систему подготовки кадров востребованной рынком квалификации, баланс подготовки кадров и потребности рынка труда, непрерывное образование работников и независимую оценку квалификации. Это набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов, таких как:

перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;

профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности/областях профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;

процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;

национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям;

Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения;

система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Применение профессиональных стандартов на гражданской службе не осуществляется, но знания и умения, содержащиеся в них, могут быть заимствованы при разработке квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы в целях поддержания взаимосвязи с федеральными образовательными стандартами.

С 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в статью 12 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статью 9 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которым установлен новый подход к формированию квалификационных требований для замещения должностей государственной и муниципальной службы.

Суть изменений состоит в том, что квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной деятельности государственного или муниципального служащего. Это означает, что каждый государственный или муниципальный служащий должен заниматься своим делом по тому профилю, в котором он является специалистом.

В качестве второй новации в системе установления квалификационных требований необходимо указать, что представителю нанимателя (работодателю) предоставлено право предъявлять требование о наличии конкретной специальности, направления подготовки у претендента на замещение должности государственной или муниципальной службы.

Данный подход весьма актуален, так как позволяет привлечь профессионалов, обладающих не только практическими, но и теоретическими знаниями в соответствующей области деятельности, а также повысить качество профессиональной ориентации молодежи, стремящейся получить квалификацию и реализовать себя на государственной или муниципальной гражданской службе.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации проведена определенная работа по данному направлению.

Так, в соответствии с положениями части 8 статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» подготовлена обновленная версия Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Также обновлен перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, который является основой раздела «Профессионально-функциональные квалификационные требования» справочника.

В частности, перечень дополнен ссылками на профессиональные стандарты, соответствующие областям и видам деятельности справочника.

И так, профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Министерство семьи и труда РБ осуществляет в пределах компетенции единую государственную политику в области труда на территории республики, в частности, участвует в формировании предложений, информационной работе и реализации мер по вопросам развития в Республике Башкортостан системы профессиональных квалификаций.

На современном этапе формирования национальной системы профессиональных квалификаций (далее – НСПК) поставлены задачи:

- снижения качественного разрыва между спросом и предложением на рынке труда,
- создания условий для повышения производительности труда на основе внедрения профессиональных программ профессиональной подготовки кадров, современных квалификационных требований;
- разработка и реализация мер по развитию НСПК.

В Республике Башкортостан проведена определенная работа по формированию элементов НСПК на региональном уровне.

Координацию взаимодействия участников НСПК по вопросам внедрения профессиональных стандартов, независимой оценки квалификации работников, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и другим вопросам, связанным с развитием регионального сегмента НСПК, обеспечивает Межведомственный координационный совет по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы Республики Башкортостан при Правительстве Республики Башкортостан.

На последнем заседании МКС, состоявшемся15 марта 2018 года, утверждена организационная модель по внедрению национальной системы квалификаций в Республике Башкортостан и рассмотрены результаты мониторинга внедрения профстандартов государственными и муниципальными организациями в республике по итогам 2017 года.

Обеспечение в республике условий эффективного функционирования элементов НСПК, в том числе регионального сегмента независимой оценки квалификации, возложено на Региональный методический центр развития профессиональных квалификаций, участниками которого являются Союз работодателей Республики Башкортостан и Совет ректоров вузов Республики Башкортостан.

Важным звеном НСПК являются центры оценки квалификаций, которые призваны осуществлять независимую оценку квалификации в форме профессионального экзамена.

На площадках республики в настоящее время осуществляют деятельность 15 центров оценки квалификации в различных сферах деятельности.

Несколько слов о применении профессиональных стандартов.

С 1 июля 2016 года в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, регулирующие вопросы применения профессиональных стандартов в организациях.

В соответствии со статьями 57 и 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, профессиональные стандарты обязательны к применению организацией в том случае, если это прямо предписано федеральным нормативно-правовым актом или выполнение работы предполагает компенсации, льготы либо ограничения, установленные Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

Таким нормативным правовым актом является Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 (далее – Постановление № 584), которым установлены особенности применения профессиональных стандартов, в частности, для государственных унитарных предприятий, а также хозяйствующих обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

Применение профстандартов имеет как обязательный, так и рекомендательный характер.

Согласно части второй статьи 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В остальных случаях требования к квалификации работника носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 установлено, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными и

муниципальными организациями, а также государственными корпорациями, компаниями и хозяйственными обществами (*если более 50% акций (долей) в уставном капитале находятся в государственной или муниципальной собственности*) поэтапно на основе утвержденных планов.

Реализацию мероприятий планов данные организации обязаны завершить не позднее 1 января 2020 года.

На органы, осуществляющие функции учредителей указанных организаций, возложены функции контроля за реализацией планов и координации деятельности таких организаций.

Министерством семьи и труда РБ, согласно поручению Правительства Республики Башкортостан, осуществляется мониторинг внедрения профстандартов.

Мониторингом по состоянию на 01.01.2018 охвачены организации, подведомственные 22 республиканским органам исполнительной власти, органам местного самоуправления 62 муниципальных образований, ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан» и Управлению делами Главы Республики Башкортостан. Рассматриваемая численность работников 263 375 чел.

Поэтапный план мероприятий по внедрению профстандартов разработали 582 государственные и 3 166 муниципальных организаций, что составляет 94,3% от общего количества охваченных мониторингом.

На 1 января текущего года доля работников, переведенных на профстандарты, составила 33,1 %.

Учитывая, что постоянно разрабатываются и утверждаются новые профстандарты и актуализируются действующие, каждый руководитель организации должен держать на контроле выполнение планов и своевременно вносить в план мероприятий соответствующие корректировки. Учредителям также необходимо выстроить работу с подведомственными организациями системно.

Несмотря на то, что до 2020 года еще есть время, перевод на профстандарты надо начинать уже сейчас. При несоответствии установленных требований к квалификации работника необходимо:

1) направить работника на обучение;

2) заложить в смету организации расходы на обучение работников.

Согласно данным мониторинга, общая численность работников организаций, нуждающихся в профессиональной подготовке или дополнительном образовании, составила 17 333 чел., из них 5752 или 33,2% работников уже направлены на профессиональное обучение.

В целях подготовки работников возможно использовать портал Электронное образование Республики Башкортостан.

На заседании МКС (16 марта 2018 г.) Госкомитету по информатизации предложено проработать, какие программы востребованы, кем будут разработаны курсы и обеспечена выдача документов об обучении или квалификации.

Эту площадку сегодня можно использовать для самообразования.

В ходе мониторинга также анализируются профессии, для которых не разработаны профессиональные стандарты. Так, требуются к разработке такие общеотраслевые профстандарты, как юрисконсульт, экономист, заведующий хозяйством, заведующий складом, водитель автомобиля, музыкальный руководитель, культорганизатор, а также ряд отраслевых профстандартов.

К сожалению, результаты мониторинга свидетельствуют также о недостаточном уровне организации работы по внедрению профстандартов, а именно - отсутствие системного подхода к изучению и применению реестра утвержденных Минтрудом России профстандартов и содержащихся в профстандартах видов профессиональной деятельности и трудовых функций.

Следует понимать, что профстандарт определяет не только требования к уровню квалификации, но и какие трудовые функции и трудовые действия выполняет работник, какими умениями обладает. Здесь вопрос о компетенциях.

Для понимания, какие компетенции, какие профессии нужны сегодня региональному рынку труда, можно ориентироваться на Перечень востребованных и перспективных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Башкортостан (ТОП-РЕГИОН), который разработан с учетом профессий, входящих в перечень Топ-50 России, а также компетенций чемпионатов WorldSkills и JuniorSkills.

В перечне представлены 18 профессий и 50 специальностей.

С учетом данного Перечня формируется государственный заказ республики на подготовку кадров среднего профессионального образования реализации приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).

Дальнейшие меры:

- работа над проектом Соглашения между Правительством Республики Башкортостан и Национальным агентством по развитию квалификаций
- принятие обязательств сторонами социального партнерства в сфере развития национальной системы профессиональных квалификаций в

рамках работы над проектом Республиканского трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы;

- развитие отраслевых центров профессиональных компетенций.

Ведь от качества трудовых ресурсов, обеспечения трудовых ресурсов навыками, соответствующими квалификационным требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня, зависят в том числе перспективы роста и развития нашей республики.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ЗЕМЕЛЬНЫХ И ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF THE CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN (ON THE EXAMPLE OF THE MINISTRY OF LAND AND PROPERTY RELATIONS OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)

Мифтахова Айслу Мансафовна, Россия, Уфа, начальник отдела кадров и государственной службы, Министерство земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан, mzio@bashkortostan.ru

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления профессионального развития гражданских служащих, особенности системы дополнительного профессионального образования и опыт профессионального обучения госслужащих в Министерстве земельных и имущественных отношения Республики Башкортостан

Annotation: The article discusses the main directions of civil servants professional development, features of the additional professional education system and the experience of civil servants professional training in the Ministry of Land and Property Relations of the Republic of Bashkortostan

Ключевые слова: профессиональное развитие госслужащих, дополнительное профессиональное образование, индивидуальные планы профессионального развития, наставничество

Keywords: civil servants professional development, additional professional education, individual plans for professional development, mentoring

Современное общество - это общество знаний. По мнению ведущих экспертов, даже лучшим выпускникам элитных вузов полученных ими знаний в ходе обучения хватает лишь на пять лет, после чего знания устаревают, и требуется их обновление. Если таково положение в сферах обычной трудовой деятельности работников, то в сфере государственного управления потребность в обновлении знаний должна быть еще сильнее. Это актуализирует вопросы дополнительного профессионального образования государственных служащих и, в более широком смысле, - приоритеты их профессионального развития.

Существующая государственная потребность в профессионально подготовленных специалистах гражданской службы, способных оперативно реагировать на динамику социально-экономической ситуации в мире, в стране и в регионе, обуславливает обновление системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской службы. Поэтому вопрос модернизации и внедрения инноваций в организацию процесса обучения и профессионального развития государственных гражданских служащих на сегодняшний день является одним из ключевых в системе государственной службы и кадровой политики.

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Реализация мероприятий по профессиональному развитию гражданского служащего может осуществляться:

1) посредством государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

2) за счет средств государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам,

Особенности и цели развития системы дополнительного профессионального образования направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Видами ДПО являются повышение квалификации (получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации) и профессиональная переподготовка (получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации).

Ключевым элементом модели дополнительного образования в системе государственной службы являются индивидуальные планы профессионального развития государственных служащих (ИПР), разрабатываемые в соответствии с должностным регламентом на трехлетнюю перспективу.

ИПР включает программу целенаправленного обучения и программу самоподготовки служащего, обеспечивающие непрерывность образования. В плане указываются цель обучения, его предполагаемая продолжительность и те компетенции, которые в результате должен развить госслужащий. Исходя из составленных планов разрабатывается план профессионального развития гражданских служащих в Минземимуществе РБ.

Содержание программ ДПО составляется исходя из квалификационных требований, указанных в должностных регламентах.

Учитывая специфику и возложенные на министерство функции, максимальная доля программ относится к основным укрупненным тематическим направлениям в области земельных и имущественных отношений. Обучающая организация определяется в данном случае путем проведения аукциона.

При обучении гражданских служащих по специализированным программам, отвечающим специфике деятельности конкретного структурного подразделения, заключаются контракты с единственным поставщиком.

В Министерстве земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан

в 2015 году профессиональную переподготовку прошли два гражданских служащих, повышение квалификации – 120 гражданских служащих,

в 2016 году профессиональную переподготовку прошли три гражданских служащих, повышение квалификации – 152 человека, гражданских служащих,

в 2017 году профессиональную переподготовку прошли три гражданских служащих, повышение квалификации – 155 гражданских служащих.

Из них назначены на иные должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста после прохождения обучения в 2015 году -9 гражданских служащих, в 2016 году – 11, в 2017 году – 12 гражданских служащих.

В качестве интересной образовательной технологии профессионального развития гражданских служащих, пока не получившей широкого развития, следует назвать наставничество. В рамках данной технологии более опытные работники обучают молодых специалистов в период испытательного срока на рабочем месте. Наставничество, как метод обучения персонала, позволяет практически воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными для министерства. В процессе обучения высококвалифицированный специалист (это и есть наставник) предоставляет новоприбывшему необходимую для работы информацию. Также в его обязанности входит отслеживание процесса усваивания этих знаний, формирования нужных навыков.

Отличительными особенностями наставничества является то, что весь процесс проходит непосредственно на рабочем месте, затрагивает реально возникающие ситуации и иллюстрирует весь трудовой процесс. То есть такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание ученика на практической стороне деятельности.

Деятельность наставника оценивается в конце года, по итогам работы и отмечается ведомственными наградами министерства и денежной премией.

В рамках профессионального развития гражданских служащих с 2017 года в министерстве практикуется электронное образование. В 2017 году 267 гражданских служащих прошли курсы повышения квалификации по таким программам, как “Государственная политика в области противодействия коррупции», “Документационное обеспечение государственного управления», “Информационные технологии в системе государственного управления», “Основы государственной гражданской службы»,«Проектное управление в государственном секторе» и др. Данный вид профессионального развития гражданских сложащих дает возможность пройти полный цикл обучения без отрыва от службы. Он особенно полезен для вновь поступивших гражданских служащих, которые не дожидаясь курсов повышения квалифиации в рамках

государственного заказа, могут самостоятельно пройти обучение по тем или иным вопросам.

В Минземимуществе РБ также практикуется ежеквартальное проведение начальниками структурных подразделений обучающих совещаний по Обзору законодательства по направлениям деятельности, анализу судебных решений для специалистов ЦА и ТО.

В целях обмена опытом Минземимущество РБ организовывает для госслужащих тематические семинары, вебинары, конференции, в том числе с участием представителей других регионов.

Например,

24.11.2016 год МЗИО РБ проведено заседание Ассоциации органов исполнительной власти субъектов ПФО РФ в области земельных и имущественных отношений на тему «Вопросы повышения налоговых и неналоговых поступлений. Вопросы реализации законодательства в сфере закупок. Вопросы распоряжения земельными ресурсами». Участники: представители министерства юстиции Чувашской Республики; Департамента госимущества Пензенской области; министерства по управлению имуществом и земельным отношениям Пермского края; министерства экономического развития РБ;

19 -20 мая 2016 года МЗИО РБ провел Международный научно-практический семинар «Изменения в области земельно-имущественных отношений и оценочной деятельности. Налогообложение объектов недвижимости и зем.участков»участники: представители АГ РБ, Аппарат Комитета ГосДумы РФ; администрации ГО г.Уфа РБ, Росссийское общество оценщиков, Федеральная кадастровая палата, Управление Россреестра, Территориальное управление Росимущества; Управление ФНС России по РБ.

26 мая 2017 г. МЗИО РБ проведен круглый стол на темы: «Актуальные вопросы кадастровой оценки недвижимости в связи с изменениями законодательства и переходом к проведению государственной кадастровой оценки государственными бюджетными учреждениями» и «Нововведения в оценочной сфере: независимая оценка, квалификации, государственный экзамен, экспертиза отчетов об оценке, ожидания рынка и профессии». Участники: Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз оценщиков, экспертов и специалистов финансового рынка», НП Саморегулируемой организации оценщиков «Деловой союз оценщиков» при поддержке Общероссийской общественной организации «Деловая Россия».

27.11.2017 научно-практический семинар «Актуальные проблемы управления муниципальным имуществом»

С участием представителей БАГСУ, Администрации Главы Республики Башкортостан, Министерства земельных и имущественных отношений РБ, Управления Росреестра по Республике Башкортостан Ассоциации муниципальных образований Республики Башкортостан.

В целях организации работы по достижению целевых показателей Минземимуществом РБ совместно с Росреестром по РБ проведен вебинар с участием руководителей структурных подразделений для председателей КУСов и специалистов сельских поселений

ТЕМА «Переход ОМСУ на электронную форму предоставления заявлений и документов для государственного кадастрового учета и регистрации прав.

С 30 марта по 1 апреля 2018 года на базе Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского (г.Симферополь) прошла Конференция посвященная вопросам регулирования земельно-имущественных отношений в Российской Федерации.

Представители МЗИО РБ обменивались опытом по вопросам «Государственной кадастровой оценка и технической инвентаризации»

27 апреля 2018 года МЗИО РБ провел круглый стол с представителями лиц, заинтересованных в защите интересов публичных образований при оспаривании кадастровой стоимости, в которой приняли участие представители Правительства Республики Башкортостан; Управления Росреестра по Республике Башкортостан; ГБУ РБ «Государственная кадастровая оценка и техническая инвентаризация»; ФГБУ «Федеральная кадастровая палата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Республике Башкортостан»; Администраций городского округа город Уфа и муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан.

15-16 мая 2018 г. в городе Севастополь прошел Первый Всероссийский съезд государственных кадастровых оценщиков (представители Минземимущества от имени РБ обменивались опытом «Практика оспаривания государственной кадастровой оценки. Противодействие оспариванию кадастровой стоимости»

На Всероссийском съезде государственных кадастровых оценщиков, помимо оценщиков принимали участия представители Департамента по имущественным и земельным отношениям г. Севастополя, Правительство г. Севастополя, государственное бюджетное учреждение по кадастровой оценке г. Севастополя, институт Развития Территорий, Деловой союз судебных экспертов кадастровой оценки; (Участниками конференции обсуждались наиболее важные для Крымской республики и других субъектов России вопросы, связанные с земельными и имущественными

отношениями, в том числе, – определение кадастровой стоимости недвижимости как основы формирования налоговой базы регионов.

Остановимся на ключевых проблемах реализации программ профессионального развития государственных служащих в Минземимуществе РБ.

1. Согласно действующей практике, заказ на ДПО размещается всеми государственными органами в соответствии с нормами законодательства о контрактной системе. Как известно, это длительная процедура конкурсного отбора, в которой побеждает участник конкурса (образовательная организация), предложивший минимальную цену. Ситуация осложняется еще тем, что почасовая ставка обучения одного государственного служащего закреплена правовым актом, а она существенно ниже рыночной цены обучения на дополнительных профессиональных программах вузов. Все это делает участие в реализации программ ДПО госслужащих малопривлекательным для большинства образовательных учреждений. Рентабельность обеспечивается лишь при условии массового заказа на одновременное обучение госслужащих по наиболее распространенным, типовым программам. А такие программы, понятно, слабо ориентированы как на последние новшества, так и на учет специфики служебной деятельности конкретного специалиста.

2.Основные трудности в организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих вызваны проведением государственных закупок на оказание образовательных услуг в форме аукциона, что приводит к снижению стоимости, но ухудшению качества оказываемых услуг, слабой насыщенностии программ прикладными аспектами, перегруженности их теорией, мало практической деятельности.

Считаем целесообразным проводить торги на оказание образовательных услуг в форме конкурса, обратив особое внимание на качество оказываемых услуг.

Для повышения эффективности организации ДПО следовало бы, на наш взгляд, передать право на проведение конкурсов по определению образовательных организаций для оказания услуг по ДПО государственных служащих единому уполномоченному органу. Такой подход позволит улучшить качество образования и оптимизировать расходы. Кадровые службы всех государственных органов будут при подобной системе ежегодно формировать заявки на обучение своих специалистов и направлять в уполномоченный орган, который будет размещать государственный заказ в пределах имеющихся ресурсов. При наличии однородных по тематике запросов будет возможность организовать совместное обучение работников сразу из нескольких

ведомств по одной программе ДПО, что повысит рентабельность реализации таких программ.

УЧЕБНЫЙ КУРС «ГОСУДАРСТВЕННОЕ АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО СОВРЕМЕННОЙ ФОРМАЦИИ
TRAINING COURSE "STATE ANTI-CRISIS MANAGEMENT" IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING OF THE CIVIL SERVANT IN MODERN FORMATION

Охотский Евгений Васильевич, Россия, Москва, доктор социол. наук, профессор кафедры государственного управления и права, ФБГОУ «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», e.ohotskii@mail.ru

Аннотация: Подготовка управленческих кадров в системы высшего профессионального образования предполагает не только фундаментальные знания в области истории, философии, социологии, макроэкономики, общего менеджмента, информатики и других базовых для управления научных отраслей, но и формирование компетенций для успешной работы в условиях кризисной нестабильности, неопределенностей и повышенных рисков. Базовые принципы научно-учебного процесса соответствующие — объективность восприятия реальной действительности со всеми ее нелинейностями и противоречиями, всесторонность и системность научного анализа, полнота научной и учебно-информационной базы, партнерство педагога и студента. Нормативная основа – соответствующие государственные и собственные образовательные стандарты, одобренные научно-педагогическим сообществом учебные планы и программы.

Автор доклада как преподаватель курса «Государственное антикризисное управление» в качестве объекта своего учебно-научного анализа определил: на макроуровне – государство, государственный аппарат и государственная служба, на микроуровне – конкретные государственные органы и организации, управленческие отношения, их организационные, юридические и нравственные составляющие. Предмет — научные основы государственной антикризисной стратегии и правовые механизмы антикризисного управления; принципы и формы взаимоотношений государства, бизнеса и общества в сфере

противодействия кризисным аномалиям; объективные условия и субъективные факторы эффективной реализации планов вывода общества и его экономики из состояния кризиса.

Abstract: Training of managerial personnel in the system of higher professional education involves not only fundamental knowledge in the field of history, philosophy, sociology, macroeconomics, General management, computer science and other basic management of scientific sectors, but also the formation of competencies for successful work in the conditions of crisis instability, uncertainty and increased risks. The basic principles of the scientific and educational process are appropriate-the objectivity of perception of reality with all its nonlinearities and contradictions, the comprehensiveness and consistency of scientific analysis, the completeness of the scientific and educational information base, the partnership of the teacher and the student. Regulatory framework-relevant state and own educational standards, approved by the scientific and pedagogical community curricula and programs.

The author of the report as a teacher of the course "State crisis management" as an object of its educational and scientific analysis identified: at the macro level-the state, the state apparatus and public service, at the micro level – specific state bodies and organizations, administrative relations, their organizational, legal and moral components. Subject-scientific bases of the state anti-crisis strategy and legal mechanisms of anti-crisis management; principles and forms of relations between the state, business and society in the field of countering crisis anomalies; objective conditions and subjective factors of effective implementation of plans to withdraw the society and its economy from the crisis.

Ключевые слова: антикризисная стратегия, антикризисное управление, глобализация, государственное управление, профессиональная подготовка, учебный процесс, кризис, санкции, стратегическое планирование, экономика.

Keywords: anti-crisis strategy, anti-crisis management, globalization, public administration, vocational training, educational process, crisis, sanctions, strategic planning, economy.

Каждый, занятый в системе профессиональной подготовки кадров публичного управления достаточно хорошо представляет научную актуальность и практическую значимость проблематики антикризисного управления, тем более касается она государственного управления в трехмерном пространстве глобализации, различного рода кризисов и санкционных ограничений. Тем более, в нынешних реалиях, которые, действительно, неординарны, определяются множеством непростых объективных и субъективных факторов политического, экономического,

правового, национального, культурно-нравственного и исторического характера. *Проблемность ситуации* усугубляется обостряющимися противоречиями между кризисными вызовами, на которые должно адекватно реагировать государство, и дефицитностью научных конструкций, материально-финансовых ресурсов и организационно-управленческих инструментов, с помощью которых можно в оптимальные сроки и должным образом ответить на кризисные опасности.

Многие из этих опасностей не только бросают вызов национальным интересам, но и диктуют необходимость практически полной модернизации сложившейся системы хозяйствования, политической деятельности и государственного управления. В полной мере этот вывод актуален для современной российской действительности. И это несмотря на то, что тренд стабилизации и перехода к устойчивому росту, пусть даже в несколько растянутом замедленно-волнообразном режиме, все-таки наблюдается.

Учитываем мы и тот факт, что учебные планы современной отечественной высшей школы в основном выстроены таким образом, что готовим мы управленческие кадры в основном для работы в благоприятных условиях стабильности и поступательного развития. Будущее же требует другого: готовить кадры к «экономике будущего» с акцентом на трудности политической нестабильности, социально-экономических спадов, дестабилизирующих действий недружественно, а нередко и откровенно враждебно ориентированных по отношению к России сил, иных негативных проявлений. Управленец будущего – это специалист, профессионально хорошо подготовленный к работе в кризисной ситуации, да еще и в состоянии постоянно нарастающего внешнего санкционно-дискриминационного давления.

Кризис — это переход общества из одного состояния в другое. Чаще всего это не просто эволюционный процесс совершенствования, усложнения или упрощения сложившихся общественных отношений, а состояние взрывоопасного распада ранее сложившихся форм, при котором устоявшиеся институты, имеющиеся средства и ресурсы становятся неадекватными новым вызовам времени. Кризис ломает устоявшуюся систему ценностей, целевых ориентиров и предпочтений; порождает цепь неопределенностей, рисков и социально стрессовых ситуаций; формирует в обществе, с одной стороны, атмосферу недовольства, подавленности и пессимизма с большим потенциалом аномии, а с другой, закладывает новые возможности и новые надежды, стимулируя практическую устремленность в будущее. Кризис — это не только лишения и стремительный спад, но и важнейший этап перехода к новому равновесию

с последующим выходом на новое качество социально-экономического развития.

Отсюда задачи учебного курса:

- сформировать у студентов научное понимание социально-политической, экономической и нравственной сущности кризиса, форм кризисных проявлений, особенностей, принципов и форм государственного управленческого действия в кризисной ситуации;

- дать научно обоснованное представление о понятийном аппарате антикризисного законодательства и терминологии, используемой в практике антикризисного государственного управления;

- рассмотреть основные составляющие государственной стратегии и механизмов противодействия кризисным проявлениям, их правового, финансового, кадрового, информационного и организационно-технического обеспечения;

- проанализировать достоинства и слабости антикризисных программ и оперативных планов противодействия кризисным деформациям и рискам, выявить сильные стороны и слабости реальной практики антикризисного действия государственного аппарата;

- обогатить профессионально-квалификационный багаж выпускника доказательствами того, что в условиях кризисных дисбалансов, социально-экономических спадов и внешнего санкционных ограничений практика противодействия кризисным проявлениям должна рассматриваться не как некий набор разрозненных мероприятий в духе «бюрократической безопасности» или «идеологической привлекательности», а как базовая составляющая превращения страны в общество социального спокойствия и гармоничных производственных отношений;

- сформировать у обучающихся профессиональные компетенции, соответствующие потребностям эффективной антикризисной и антисанкционной управленческой деятельности. Настоящий управленец владеет ситуацией, управляет ею и, уж во всяком случае, не рассчитывает на удачное стечение обстоятельств. Кризис не терпит пассивности и рассчитан на высокий уровень слаженности государственного механизма. Вопрос лишь в том, какова теоретико-методологическая, стратегически-целевая и организационная матрица антикризисных действий наиболее целесообразна в данном месте и в данный момент, какую из великого множества моделей управления следует взять на вооружение.

Курс «Государственного антикризисное управлении» в МГИМО МИД России вводится в учебный процесс в первом семестре второго года обучения в магистратуре. Учитывается, что содержательно указанный курс органически вмонтирован в общий контекст управленческой подготовки специалиста, непосредственно связан с рядом дисциплин базового цикла,

основывается на знаниях, полученных в бакалавриатуре и в процессе освоения магистерских курсов по геополитике и макроэкономике, экономике общественного сектора, стратегическому управлению, антикризисному менеджменту, теории и механизмам современного государственного управления.

Перед началом занятий рекомендуем в пределах полутора-двух часов провести тестовый входной контроль знаний студентов. Тестовые задания разрабатываются преподавателем и утверждаются методической комиссией кафедры. Тестирование помогает, как свидетельствует педагогическая практика, оценить уровень знания студентов философии, экономической теории, политологии, стратегического менеджмента, научных основ прогнозирования, программирования, планирования и принятия государственных управленческих решений, готовность обучающихся к восприятию во многом новой для них проблематики антикризисного управления.

С учетом полученной информации составляется учебно-тематический план, формулируются вопросы семинарских и практических занятий, согласовывается тематикам домашних и аудиторных письменных работ, уточняется перечень нормативно-правовой и научно-учебной литературы, которые в обязательном порядке должны быть задействованы в учебном процессе.

Тематический план учебных занятий для магистратуры
дневной формы обучения
(в акад. часах)

Наименование разделов и тем аудиторных занятий	Лекции	Семинар/ практич. занятия	Самост. работа	Всего часов по теме
Тема 1. Кризис как закономерность социального развития и антикризисное управление	2	2	4	8
Тема 2. Государственное антикризисное управление: цели, задачи, приоритеты	2	2	4	8
Тема 3. Кризисное общество как объект государственного управления	2	2	2	6
Тема 4. Зарубежный опыт управления по выводу страны из кризисной ситуации	4	2	6	12
Тема 5. Отечественный исторический опыт антикризисного государственного управления: советский период	4	2	6	12
Тема 6. Политика антироссийских санкций и антикризисное управление	2	2	6	10

Тема 7. Доктрина устойчивого роста в контексте эффективного антикризисного управления	2	2	4	8
Тема 8. Приоритетные направления современной государственной антикризисной стратегии	2	2	4	8
Итого по курсу:	20	16	36	72

Реализация представленного плана существенно способствует формированию у студентов магистратуры таких профессиональных компетенций, как способность к диагностике, анализу, планированию и организации профессиональной деятельности; готовность профессионально действовать в нестандартных кризисных ситуациях; умение принимать управленческие решения грамотного антикризисного содержания; способность формировать организационные структуры, адекватные целям, задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа государственной власти.

После вводной беседы рекомендуется обратить внимание студентов на систему теоретико-методологических координат, в которой представлена проблематика антикризисного управления в трудах зарубежных и отечественных ученых современности и прошлого. Целесообразно еще раз обратить внимание на то, что с позиций системного анализа и структурного функционализма кризисные процессы исследовали и внесли существенный вклад и теорию кризисов в целом Т. Парсонс, П. Бурдье, Д.М. Гвишиани; экономических закономерностей кризисного развития и «позитивного социального антикризисного творчества» — К. Маркс, Ф. Энгельс, Д. Кейнс, В.А. Мау, Н.Н. Моисеев, Н.Я. Петраков, Дж. Сакс, М. Фридман, С.С. Шаталин, Е.Г. Ясин; революционных потрясений, социальных конфликтов и уязвимостей - И. Кант, В.И. Ленин, Г.В. Плеханов, Э. Бауман, У. Бек, Н.И. Бухарин; правовых регуляторов и правовых механизмов реализации антикризисных программ — Б.Н. Чичерин, С.С.Алексеев, М.В. Баглай, С.М. Шахрай; научной организации управленческого труда — А.К. Гастев, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон; политических аспектов кризисных процессов — Д. Вильсон, Д. Гринвуд, Т.А. Алексеева¸ А.В. Торкунов; социальных изменений — М.К. Горшков, А.А. Зиновьев, С.А. Краченко, У. Ростоу, Ж.Т. Тощенко, Ю. Хабермас, П. Штомпка; власти, режима властвования и социального управления - Р. Арон, Л. Лайкерт, С.Ю. Глазьев, Г.В. Мальцев, А.М. Омаров; бюрократии и бюрократических институтов — М. Вебер, Э. Фромм, А.В. Оболонский.

Это они заложили фундамент и внесли немало конструктивного в теорию антикризисного менеджмента, пытались адекватно с научных позиций реагировать на вызовы своего времени и тем самым помогли

разобраться во многих хитросплетениях политики и практики антикризисного действия. Учеными предложены соответствующие трактовки сущности, основных содержательных, структурных и функциональных характеристик кризисов и антикризисных практик, закономерностей и институциональных основ перехода «от беспорядка к порядку». На суд общественности вынесли концепции либерализма и монетарного неолиберализма, кейнсианства, «аномии как общего фона кризисного общества», «ограниченной рациональности», «гибкой устойчивости», «отчуждения», «социалистической революции и государства диктатуры пролетариата», «смены парадигм модернизации», политики оздоровление экономики вывода страны из кризиса в режиме «шоковой терапии». Наукой предложены методики диагностики и оценки кризисной ситуации, выбора, дозировки и применения антикризисных лечебных процедур и соответствующие модели посткризисного государственного строительства и социального управления.

Научная и информационно-аналитическая база учебного процесса, таким образом, сложилась достаточно солидная. Это фундаментальные монографические и диссертационные исследования, нормативно-правовые документы, политические доклады и публичные выступление государственных деятелей, отчеты и научные доклады признанных в научном сообществе отечественных и зарубежных научных центров, публицистические издания. Эмпирическую базу составили статистические, социологические, информационно-аналитические и методические материалы, публикации в периодических изданиях и на страничках Интернета, на сайтах государственных органов и общественных организаций. Особое внимание уделено социологической информации, представленной ведущими отечественными и зарубежными социологическим центрами.

Студент должен усвоить, что кризисное состояние – явление не случайное. Кризис – это объективная закономерность циклического развития человеческого общества. Это период максимального обострения противоречий между противоборствующими социальными силами, переходное состояние, при котором имеющиеся в обществе ресурсы и средства обеспечения ранее запрограммированных целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации и трудноразрешимые проблемы. Отсюда закономерный вывод: *кризисом можно и нужно управлять* - в противном случае не мы будем контролировать кризисную ситуацию, а кризис будет манипулировать нами. На кризис можно и нужно воздействовать, активно используя кризисные факторы в целях ускоренного перевода общества в новое, более совершенное состояние.

Следующий этап учебного процесса также имеет свою логику и включает в себя исследование процесса становления науки антикризисного управления, рассмотрение ее проблемного пространства, изучение гипотетических предположений, концепций и понятийного аппарата. Особое внимание обращается при этом на познание сущностных характеристик антикризисного государственного управления, его целей, стратегических и ситуационных задач, принципов, правовых основ, методов диагностики и критериев качества работы государственного аппарата в кризисной ситуации, влияния профессиональной культуры управленческих кадров на результативность государственно-управленческой деятельности. При этом государственное антикризисное управление представляется как многофакторная система целенаправленного, организующего и регулирующего воздействия государства на общественные процессы, сознание, поведение и деятельность людей с целью перевода объекта управления (общества и отдельные его подсистем) из состояния «неустойчивой неопределенности» (бифуркации) в состояние «устойчивой определенности» и нового качества жизни.

Непременной составляющей учебного процесса должен быть анализ зарубежного и отечественного опыта управления в условиях кризисного состояния. Рекомендуем специально остановиться на изучении опыта США по выводу страны из великой депрессии тридцатых годов, государственного управления в кризисной ситуации в режиме индикативного планирования и «мягкого дирижизма» в ФРГ в годы послевоенного восстановления, опыта конструктивных социальных преобразований и антикризисных реформ в Китае, Польше, Сингапуре, Японии. Полезно провести анализ особенностей государственного управления в условиях политического непризнания и экономической блокады Абхазии, Южной Осетии и Приднестровья. Принципиально важно остановиться на практике антикризисного государственного управления с негативными результатами.

Примером может служить то, что происходит сейчас в украинском государственном пространстве — пространстве системной коррупции, идеологии украинства и национализма, так называемого европейского выбора и безудержной русофобии. Результат: Украина сегодня - неотъемлемый элемент разрушения атмосферы добрососедства, доверия и взаимовыгодного сотрудничества России, Европы и Запада в целом, страна превратилась в «буферную зону», которая таит в себе реальную опасность мировых политических конфликтов, вспышек массовых беспорядков и военных столкновений. Украинский опыт – это не антикризисное управление, а курс с прямо противоположным вектором развития в

направлении экономического развала, социальной деградации и превращения огромной территории в центре Европы в очаг опасной международной напряженности.

Темой специального рассмотрения должен быть также опыт антикризисного управления в разных условиях и на разных этапах истории российской государственности. В частности, антикризисная стратегия под названием «Новая экономическая политика» (НЭП), политика нейтрализации последствий сталинского правления и перехода к стилю «коллективного руководства» под лозунгами борьбы с волюнтаризмом и авторитаризмом, перестройка как стратегии ускоренного вывода страны из застоя, стратегия государственного управления в режиме радикальных реформ и «шоковой терапии». В этом же ряду проблематика формирования, правового статуса и процедур функционирования ведущих субъектов глобального управления, регулирования транснациональных финансово-экономических процессов, формирования сетевой модели производства глобальных общественных благ, факторы эффективного управляющего действия в различных международных и полинациональных сферах.

В предметном поле темы «Политика антироссийских санкций и антикризисное управление» должны находиться сущность и характер внешнего санкционного воздействия, цели и задачи легитимных и нелегитимных санкций, особенности дискриминационных санкций как средства нанесения стране-оппоненту максимально возможного политического, финансового, экономического, гуманитарного и репутационного ущерба. Цель санкционной политики понятна – претворения в жизнь замыслов «цветной революции», развал социально-политической инфраструктуры и смена правящего политического режима подсанкционной страны. Обучающиеся должны усвоить, что санкции – это форма не только межцивилизационного противостояния и стремления к мировому доминированию, но и форма откровенного шантажа и межгосударственной дискриминации. Непременно следует остановиться на номенклатуре международных санкций и инструментов внешнего принудительного влияния, технологиях и порядке введения санкций, принципах противоправной антисанкционной политики. В аудитории должна быть четко озвучена позиция России по поводу односторонних санкций, должны быть сформулированы принципы и основные направления контрсанкционной стратегии Российской Федерации. Полезно заслушать научные доклады «Позиция России по вопросам односторонних санкций в практике межгосударственных отношений» и «Принципы и особенности антисанкционной политики Российской Федерации».

Достаточно полная информация, касающаяся указанной проблематики, представлена в недавно опубликованных под общей редакцией Е.В. Охотского учебнике «Государственное антикризисное управление» (М.: Юрайт, 2016. – 371 с.) и коллективной монографии «Государственное управление в условиях кризиса и санкционных ограничений: отечественный и зарубежный опыт» (М.: МГИМО-Университете, 2017. - 889 с.). В них представлена программа учебного курса и соответствующие методические рекомендации. В содержательном плане - сравнительный анализ прошлого и современного, отечественного и зарубежного опыта государственного антикризисного управления, предмет специального исследования — отличительные черты и особенности кризисного общества; стратегическое антикризисное управление и его эффективность; механизмы и факторы эффективности управления в различных кризисных ситуациях; структура и базовые составляющие механизма антикризисного управления; дефекты и дисфункции управления; политические, юридические, этические и международные аспекты кризисных проявлений, их влияние на качество управления; стратегическое планирование в условиях глобализации и внешнего санкционного давления; множество других, связанных с кризисными процессами проблем теории и практики публичного управления. Рассмотрены трудности, неопределенности и преграды, с которыми встречается государство в процессе реализации антикризисной стратегии, в том числе такие, как консерватизм, бюрократизм, коррупция, деструктивность внесистемной оппозиции, санкции.

Завершающей частью учебного курса может быть тема «Приоритетные направления современной государственной антикризисной стратегии». Тематика соответствующая: структура антикризисной стратегии современного российского государства: цели, задачи, особенности; модернизация государственного управления в условиях кризиса: институты, интересы, перспективы; условия успешности и высокого синергетического эффекта борьбы с кризисом; цели, задачи и принципы государственной антикризисной стратегии, основные направления, способы, средства и этапы ее реализации; условия и гарантии эффективности антикризисной стратегии. Не рекомендуется обходить стороной успехи и неудачи антикризисного институционального строительства в середине нулевых годов, причины дефолта 1998 года, причины и условия успешности реализации плана антикризисных мер Примакова-Маслюкова, особенности антикризисной модели государственного управления нулевых годов, пути модернизации государственного управления в соответствии с особенностями нынешней кризисной ситуации. Предмет специального внимания механизм

государственного антикризисного управления и оценка его эффективности - вывод, представленный в президентском Послании Федеральному Собранию Российской Федерации от 18 апреля 2002 года о том, что «колоссальные возможности страны блокируются громоздким, неповоротливым, неэффективным государственным аппаратом», своей актуальности не потерял.

Такой синтез позволил получить панорамное представление об управлении в непростых условиях глобализации, мировых (мега-), локальных (макро-) и микрокризисов регионального и местного масштабов. И что самое главное, убедить студентов в том, что с кризисом надо не только бороться и заниматься констатацией происходящего, но и управлять им, смотреть на кризис не только с разрушающей, но и конструктивно-созидающей точки зрения. Мы также считаем своевременным предложение о выделении государственного антикризисного управления в особую научную подотрасль обществознания, в рамках которой можно организовать специальные исследования кризисных проблем, а также развернуть специальную профессиональную подготовку государственных антикризисных менеджеров.

Каждое лекционное занятие целесообразно завершать экспресс-опросом студентов и выполнением оперативных учебных заданий по прослушанной тематике. Существенную помощь в проведении занятий по указанной тематике и повышении качества учебного процесса может оказать приглашение на занятия практических работников государственного аппарата, депутатов соответствующих парламентских комитетов, известных политиков и общественных деятелей. Проводиться такие встречи могут в форме лекции-дискуссии, «круглого стола», своего рода пресс-конференции. На некоторых занятиях могут обсуждаться специальные научные доклады.

Конечно, не только допускается, но и приветствуется индивидуальная стилевая особенность мышления каждого участника учебного процесса. Атмосфера научно-познавательной раскрепощенности, свободы суждений и принципиальной дискуссии на основе серьезной самостоятельной работы над первоисточниками и учебной литературой повышает интерес к науке, способствует качественному усвоению материала, формирует студента как хорошего специалиста для будущей работы в системе государственного и муниципального управления. Успешным же такое управление может быть лишь тогда, когда в нем системно сочетается научность, профессионализм, ответственность и решительность в достижении поставленных целей. Только на такой основе может быть реализована генеральная цель антикризисного управления —

добиться такого состояния социальной системы, при котором энергия скрепляющих ее общественных отношений станет сильнее, чем разрушающая энергия кризисной среды.

Понятно, что особое место в учебном процессе принадлежит научно-источниковой и учебно-методической базе. В качестве базового компонента учебного процесса рекомендуется изучение ежегодных посланий Президента Российской Федерации Соответствующим образом выстраивается *научно-учебная литература*. Ведущее место в этом перечне, естественно, занимают научные труды и учебно-методические издания ученых отечественной школы и труды зарубежных авторов. Понятно, что научные труды и учебные пособия, подготовленные на своей кафедре и в своем университете должны занимать ведущее место в учебном процессе.

Следует также иметь в виду, что для осуществления образовательного процесса необходимы современные учебные помещения, оборудованные соответствующими техническими и мультимедийными средствами.

Литература:

1. Атаманчук Г.В. Управление – фактор развития. Размышления об управленческой деятельности. – М. : Экономика. 2002. – 567 с.
2. Барциц И.Н. Реформа государственного управления в России. Правовой аспект. Монография. – М. : Формула права. 2008. –508 с.
3. Государственное антикризисное управление : учебник для бакалавриата и магистратуры / под общ.ред. Е.В.Охотского. – М, : Юрайт, 2016. – 371 с.
4. Государственное управление в условиях кризиса и санкционных ограничений: отечественный и зарубежный опыт. Монография / О.В.Гаман-Голутвина и др.] // Под общ.ред. Е.В.Охотского. [науч. консультант В.И.Добросоцкий]. – М.: МГИМО-Университет, 2017. – 889 с.
5. Глобальное управление: возможности и риски / отв. ред. В.Г.Барановский, Н.И.Иванова. – М., ИМЭМО РАН,2015. – 315 с.
6. Зинолвьев А.А. Русская трагедия. Монография. – м.: Алгоритм, Эксмо. 2006. – 608 с.
7. Знаменский Д.Ю. Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник для бакалавриата и магистратуры / под общ.ред. Н.А.Омельченко. – М.: Юрайт, 2015. – 365 с.
8. Лебедева М.М., Харкевич М.В., Касаткин П.И. Глобальное управление. М.: МГИМО-Университет, 2013. – 220 с.

9. Мау В.А. Государство и экономика: опыт экономических реформ. – М.: Изд. «Дело» 2017. – 624 с.
10. Мау В.А. Экономика и власть: опыт посткоммунистической трансформации. – М.: Изд. «Дело» 2017. – 352 с.
11. Охотский Е.В. Россия и Запад: контрсанкционное реагирование // Международные процессы. Журнал теории международных отношений и мировой политики. 2016. № 2. – С, 202-213.
12. Охотский Е.В. Антикризисное государственное управление в условиях глобализации // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 1. – С. 213-232.
13. Путин В.В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 18 апреля 2002 года.
14. Путин В.В. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 1 марта 2018 года.
15. Сален П. Вернуться к капитализму, чтобы избежать кризисов / пер. с фр. Д. Кралечкина. М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 272 с.
16. Фолсом Б. Новый курс или кривая дорожка? Как экономическая политика Ф.Рузвельтапрдлила Великую депрессию. – М.: Мысль, 2012. – С. 352 с.

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ ПРОЧТЕНИЕ
HISTORY OF CIVIL SERVICE IN RUSSIA: MODERN READING

Уразова Амина Ильдусовна, Россия, Уфа, канд. ист. наук, директор Института истории и государственного управления, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Шайхисламов Рашит Бадретдинович, Россия, Уфа, доктор ист. наук, профессор кафедры истории России, историографии и источниковедения, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются история развития российской государственной службы в XVIII – XIX веках: От Петра Великого до Николая I. Анализ исторического процесса подкреплен анализом нормативно-правовых документов, показывающих постепенное установление модели государственной службы в России. Выделены принципы государственной службы, дана классификация государственных служащих.

Abstract: The article deals with the history of the Russian civil service in the XVIII - XIX centuries: from Peter I to Nicholas I. The Analysis of the historical process is supported by the analysis of legal documents showing the gradual establishment of the model of public service in Russia. The principles of public service are allocated, the classification of public servants is given.

Ключевые слова: государственная служба, нормативно-правовые акты, чиновник, Свод законов Российской империи.

Keywords: state service, normative legal acts, official, Code of laws of the Russian Empire.

Понимать настоящее и управлять на стратегическом уровне без знания и оценки собственного исторического опыта невозможно, историческое прошлое продолжает оказывать существенное влияние на проблемы государства нынешнего и успехи государства будущего.

Не удивительно, что интерес вызывают именно проблемы развития и совершенствования государственной службы в России в XVIII - первой половине XIX века, время, ставшее периодом формирования базовых принципов и основ российской модели государственной гражданской службы, которые сохранили свою актуальность до настоящего времени.

Конец XVII – начало XVIII века ознаменован глобальным изменением: идет масштабный переход от службы государю к службе государственной. В начале XVIII веке завершается продолжавшееся в течение предыдущего столетия превращение отдельных поручений – приказов верховной власти в постоянные должности. Служба становилась повинностью, отбываемой государю и государству.

Но реформы Петра Великого сделали государственную службу особой сферой профессиональной деятельности. Именно с его реформаторской деятельностью в начале XVIII века исследователи традиционно связывают зарождение и формирование государственной службы в России, особое значение при этом придавая правовому регулированию деятельности государственной службы.

Важное значение для закрепления становления чиновничества как особого управленческого слоя имели нормативные правовые акты, и в первую очередь, Генеральный регламент работы правительственных учреждений (1720 г.) [2], "Табель о рангах всех чинов, воинских, статских и придворных, которые в котором классе чины; которые в одном классе" (1722 г.) [2; 13]**.**

Генеральный регламент представлял собой устав государственной гражданской службы, содержащий характеристику обязанностей должностных лиц отраслевых коллегий, порядок обсуждения дел в коллегиях, организации делопроизводства, взаимоотношения коллегий с

Сенатом и местными органами управления. Табель о рангах вводил виды государственной службы (военная, гражданская, придворная), классы должностей (четырнадцать классов), чины.

Устанавливалась новая система приема на государственную службу и продвижения по иерархической лестнице, взамен прежнего порядка замещения должностей по признаку знатности рода. Сделать карьеру стало возможным только службой в государственном учреждении. Основой продвижения по службе стали знания и опыт, личные способности и заслуги перед отечеством.

На протяжении всего XVIII века шло дальнейшее нормативно-правовое закрепление статуса государственных служащих. В высочайше утвержденном докладе Сената от 5 сентября 1765 года«О порядке производства нижних канцелярских служителей в чины и определения на классные места; о приеме малолетних дворян в службу, и о производстве в судейские звания, а военных отставных в статские чины» вводился порядок приема малолетних дворян на государственную службу в нижние чины и "производства их чинами" наряду с действительно служащими чиновниками. Этот же документ давал преимущества дворянам, даже малолетним, при получении чина перед теми, которые происходили не из дворян[6]. Особо устанавливался 12-летний срок выслуги для получения очередного классного чина коллежскими секретарями, которые являлись выходцами из приказных чинов, а не из дворян.

До принятия Указа от 16 декабря 1790 года«О правилах производства в статские чины», который упорядочивал и приводил в систему чинопроизводство, описанный порядок чинопроизводства сохранялся[7].Легко заметить, в этом Указе, как и во многих других, в очередной раз закреплялись преимущества дворянства при прохождении службы.

Безусловно, выходцы из не дворян продвигались по служебной лестнице и проникали в ряды чиновничества, что вынуждало правительство определять их социальный статус. Свидетельством тому является сенатский Указ 14 августа 1798 года«О исключении приказного звания людей из подушного оклада и о неопределении в статскую службу из купеческого, мещанского и другого подушные подати несущего звания без представления Сенату о надобности в оных»[8]. Анализ данного документа позволяет утверждать следующее: фактически закрепляется привилегированное положение служащих государственных учреждений; оформляется особый юридический статус этой социальной группы; отмечается ее незамкнутый характер. Можно утверждать, что появление признаков сословия было обусловлено необходимостью обеспечения привилегированного положения государственных служащих как носителей

государственной власти, избежать«размывания» дворянского сословия с помощью механизма, предусмотренного Табелью о рангах. Специфика статуса чиновничества как особой социальной группы поддерживалась формированием во второй половине XVIII в. особых источников материального обеспечения государственных служащих.

Развитие дальнейших взаимоотношений государства и чиновничества нужно видеть во введении в середине 1760-х годов постоянного денежного жалованья государственным служащим всех категорий. 15 декабря 1763 года был опубликован манифест «О наполнении судебных мест достойными и честными людьми, о мерах к прекращению лихоимства и взяток; о взимании с 1 января 1764года по приложенному реестру положенных по новым штатам на жалованье разных сборов и об отсылке оных в Штатс-контору»[4]. Заявляя о своем стремлении «все судебные места наполнить достойными в знании и честными людьми», правительство видело выход из сложившегося положения в том, чтобы дать чиновникам «к безбедному пропитанию по мере каждого довольное жалованье».

Манифест от 15 декабря 1763 года«"О наполнении судебных мест достойными и честными людьми...» имел большое значение для чиновничества. Он, с одной стороны, призван был способствовать улучшению государственного правления, особенно на местах, с другой – в значительной степени усиливал зависимость чиновничества от центральной власти. Помимо выплаты денежного жалованья по-прежнему практиковалось награждение чиновников за службу землями и крестьянами. К более широкому кругу чиновников имела отношение другая законодательная мера, направленная на усиление зависимости чиновничества от центральной власти. Речь идет о введении пенсионов для статских чиновников. Так, 7 июня 1764 года был опубликован высочайше утвержденный доклад Сената «О пенсионах статских чиновников»[5]. Этим законодательным актом определялся порядок назначения пенсиона. Для его получения при отставке чиновник должен был прослужить не менее 35 лет начиная с 15-летнего возраста. Такая оговорка имела немаловажное значение, поскольку на мелких канцелярских должностях часто начинали служить в 12–13 лет, а иногда и раньше. Пенсион мог назначаться и до истечения 35-летнего срока службы, если чиновник «придет в увечье» в ходе исполнения своих служебных обязанностей. Для получения пенсиона вводилось дополнительное условие: будучи в офицерском чине, чиновник не должен был быть подвергнут наказанию «за большие и бесчестные преступления».

Представляет интерес сложившаяся в России к концу XVIII в. и остававшаяся практически неизменной до середины XIX в. классификация

государственных служащих. Нормативно-правовая классификация госслужащих (имеется в виду гражданская государственная служба) оставалась стабильной в силу ее законодательного закрепления. Соответственно по критерию значимости чиновники разделялись на несколько групп. В зависимости от «высоты» ступени в табельной лестнице принято следующее деление гражданских служащих на группы. [12, с. 42]

К высшей относят чиновников 1-5-го класса (канцлер или действительный тайный советник 1-го класса, действительный тайный советник, тайный советник, действительный статский советник и статский советник), к средней группе - чиновников 6-8-го класса (коллежский советник, надворный советник и коллежский асессор), к низшей - 9-14-го класса (титулярный советник, коллежский секретарь, корабельный секретарь, губернский секретарь, провинциальный секретарь и коллежский регистратор) [17, с.117-118] и к четвертой группе - канцелярских служителей, имевших свою «табель о рангах»: канцелярист, подканцелярист и копиист [14, с.175].

Первую группу чиновников составляла высшая бюрократия: в столицах это члены Государственного совета, министры, сенаторы, директора министерских департаментов; в губерниях - генерал-губернаторы, губернаторы, вице-губернаторы, председатели казенных палат, председатели палат уголовного и гражданского суда.

Среднее звено правительственного аппарата представляли чиновники 6-8-го класса, занимавшие должности советников центральных и губернских учреждений, начальников отделений департаментов министерств, полицмейстеров, градоначальников, губернских прокуроров, судей. Именно они составляли ядро губернской администрации.

Самой многочисленной была третья группа - чиновники 9-14-го класса.

В высших и центральных учреждениях (Сенат, министерства, ведомства и др.) они занимали низшие исполнительные места, но в масштабе уездной власти, пирамиду которой венчала должность городничего (9-й класс), - играли решающую роль, будучи уездными судьями, казначеями, землемерами, заседателями и всесильными секретарями.

Канцелярские служители, составлявшие четвертую группу, не имели классных чинов и использовались для технической работы, прежде всего для переписки бумаг. Именно к двум последним группам и принадлежало подавляющее большинство гражданских служащих. Так, в середине XVIII в. 9,6% чиновников и канцеляристов, служивших в местном управлении, имели чины 9-14-го класса, а 81,7% были канцелярскими служителями. В

общей сложности 91,3% служащих местных учреждений принадлежали к третьей и четвертой группам. В имущественном отношении они значительно отличались от высшей и средней бюрократии. В сословном отношении 84% гражданских служащих дворянами не были [14, с. 214, 300]. Таким образом, в середине XVIII века преобладающее большинство чиновников находилось на низших ступенях служебной лестницы, принадлежало к непривилегированным сословиям, основным источником существования которых было жалованье.[10, с. 123]

Анализ законодательства XVIII века позволяет выделить систему принципов государственной службы, сформировавшихся в указанный период:

1. Принцип публично-правового характера государственной службы: в России была создана единая государственная служба;

2. Принцип приоритета личной выслуги и профессиональных качеств чиновников над родовитостью и знатностью: личные заслуги перед царем и отечеством выходят на первый план;

3. Принцип привилегированности государственной службы: Табелью о рангах каждому разряду служащих был дан определенный и четко зафиксированный законом статус в обществе, обеспечивающий престиж данного лица в социальной иерархии. Табель открывала возможность получения нового социального статуса путем службы;

4. Принцип коллегиальности; 5. Принцип приоритета прямых денежных выплат, который укреплял правовой и социальный статус чиновника, усиливал публичные начала самой государственной службы;

6. Принцип иерархичности и чинопочитания: Табель о рангах (в 14 классов Табели о рангах было включено 262 должности, которые были разбиты на три ряда чинов: военные, гражданские и придворные) установила строгую иерархию должностей и чинов гражданского, военного и придворного ведомств;

7. Принцип верности государству и монарху: вступление в должность, а также повышение в должности сопровождалось присягой государственного служащего;

8. Принцип законности: организация государственного управления на единообразных общих для всех юридических основаниях; закон становился обязательным для исполнения чиновниками всех уровней [2; 9, с. 191-195]. Таковы основные принципы государственно-административной модели государственной службы, сложившиеся в XVIII веке.

В первой половине XIX века Россия вступила с такой организацией власти, которая уже не отвечала требованиям времени. Инициаторы административных реформ начала XIX в. прекрасно отдавали себе отчет в

том, что успехи в государственных преобразованиях будут прямо связаны с существенным улучшением организации государственной службы, качественными изменениями в составе российского чиновничества.

Группа указов начала XIX века свидетельствует об острой потребности в кадрах. Указ от 3 декабря 1808 года разрешал допустить на канцелярские должности лиц "податных званий" (кроме крепостных); Указ от 14 августа 1811 г. открыл им дорогу в министерские департаменты, Указ от 12 января 1812 г. – на службу в учебные заведения. Незадолго до этого, 6 августа 1809 г. Александром I был подписан Указ "О правилах производства в чины по гражданской службе и об испытаниях в науках для производства в коллежские асессоры и статские советники" (действовал до 1834 г.). Отныне, согласно указу, производство в коллежские асессоры (VIII класс по Табели о рангах) и статские советники (V класс) должно было осуществляться только по предъявлении аттестата об окончании университета или о сдаче специальных экзаменов. Новый закон оказался не полностью исполнимым: переподготовка чиновников в казенных учебных заведениях, существовавших в небольшом количестве, оказалось не всегда невозможным. Другой, более медленный, зато надежный путь выявился в пополнении государственных служащих образованными людьми: должности профессоров и преподавателей были введены в систему чинов; выпускникам учебных заведений стали предоставлять право поступать на гражданскую службу прямо с классным чином, минуя низшие канцелярские должности.

По «Предварительным правилам» 1803 года студентам университета и выпускникам Демидовского училища высших наук присваивался чин XIV класса. Чин от XIV до IX класса, в зависимости от успехов, давался выпускникам Царскосельского лицея, основанного в 1810 году для воспитания «юношества, особенно предназначенного к важным частям службы государственной». С 1816 года из Царскосельского благородного пансиона брали на службу с чинами от XIV до X класса. Такое же право получили выпускники благородных пансионов при Московском университете и Главном педагогическом институте, а также основанного в 1835 г. Училища правоведения. Окончание Петербургской гимназии с 1817 года давало XIV класс, полного курса в Ришельевском лицее - XII класс (неполного - XIV класс). В 1822 году разрешили выпускникам университетов со степенью кандидатов начинать службу в X классе, а действительным студентам - в XII. Аналогичное право получили в 1825 году выпускники Гимназии высших наук им. кн. А.А. Безбородко в Нежине. Устав 1828 года закреплял за всеми выпускниками гимназий право на сокращенные сроки производства в первый классный чин, а за теми, кто «сверх прочих наук» обучился еще и древнегреческому языку -

право начинать службу сразу в XIV классе. Согласно Университетскому уставу 1835 г., ученая степень магистра давала право на чин IX класса, доктора производились в коллежские асессоры. Но даже и через четверть века после указа 1809 года ни средние, ни высшие училища не могли доставить такого числа образованных науками чиновников, какое нужно было для всех видов государственной службы. [15, с. 58]

Наиболее серьезные изменения в организации государственной службы произошли в период царствования Николая I. Важным шагом в организации государственной службы стали кодификация соответствующего законодательства и подготовка Свода законов о службе гражданской. «Устав о службе гражданской» (составивший 3-й том Свода законов Российской империи) был принят в 1832 году, который включал в себя три книги: Свод Устава о службе по определению от правительства, Свод Устава по выборам, Свод Устава о пенсиях и единовременных пособиях [14].Представление о том, что облик чиновничества можно преобразить путём предоставления служебных преимуществ образованности, постепенно укреплялось. Такая точка зрения возобладала в Государственном совете при подготовке Устава (уставов) о службе гражданской. Департамент законов Государственного совета предлагал «во всех родах службы дать решительное преимущество в чинопроизводстве лицам, науками образованными». В развитие Свода 1832 г. в 1834 году было принято «Положение о порядке производства в чины по гражданской службе». По «Положению…» все чиновники делились на 3 разряда. К первому были отнесены лица с высшим образованием, ко второму - чиновники, обучавшиеся в средних учебных заведениях, к третьему - лица, окончившие училища низшей ступени или вообще без образования (т.е. без какого бы то ни было аттестата). Первые из XIV класса достигали чина V класса обычным порядком за 24 года или 26 лет (дворяне производились в VIII класс на 2 года быстрее, чем не дворяне), за отличие - через 15 или 17 лет как минимум. Вторые могли стать статскими советниками за выслугу через 30 или 36 лет, а при заслугах, самое быстрое - через 22 года или 25 лет. Третьи могли получить генеральский чин через 37 лет или 42 года просто при хорошем выполнении своих обязанностей, при отличиях же - за 26 лет или 31 год. За чиновниками 2-го и 3-го разряда сохранялось право сдавать экзамены и переходить в более высокий разряд. Образованные чиновники, таким образом, продвигались по лестнице Табели о рангах в полтора - два раза быстрее. Этим закон устанавливал прочную тенденцию к накоплению лиц, интеллектуально развитых, на крупных должностях, сопряженных со штаб-офицерскими и генеральскими чинами. [15, с. 58]

Именно в годы царствования Николая I окончательно установились требования к такому важному документу о прохождении государственной службы, как послужной (формулярный) список. В списке "со всею подробностию" указывались:

1) чин, имя, отчество и фамилия чиновника, занимаемая им должность, возраст, вероисповедание, знаки отличия (если они были), получаемое содержание;

2) сословие;

3) имущественное положение;

4) где получил воспитание, какое учебное заведение окончил, когда вступил в службу, какие должности и в каких чинах занимал, имел ли особые отличия по службе, чем награжден;

5) участвовал ли в походах против неприятеля и в чем это выражалось;

6) подвергался ли наказаниям, соединенным с ограничением в преимуществах по службе (когда и за что именно, по судебным приговорам или в дисциплинарном порядке);

7) был ли в отпусках (когда и на какое время, явился ли в срок на свою службу);

8) не был ли в отставке;

9) холост или женат; если женат, то на ком, и имеет ли детей и каких именно (дата рождения, имя и где находятся); какого вероисповедания жена и дети.

Основными условиями поступления на государственную службу (абсолютное большинство чиновников служило в гражданских ведомствах) были происхождение, возраст, знания, подданство, "гражданская честь". Имели право вступать в гражданскую службу потомственные дворяне и сыновья личных дворян, офицеров и чиновников, получивших личное почетное гражданство, сыновья священников, дьяконов и церковных причетников православного и армяно-грегорианского исповеданий, а также евангелистическо-лютеранских и реформаторских пасторов, сыновья коммерции советников и купцов первой гильдии, ученых и художников, учителей начальных учебных заведений, канцелярских служителей и фельдшеров и др. В ст. 4 Устава о службе по определению от правительства специально подчеркивалось, что "различие вероисповедания или племени не препятствует определению на службу". Устав о службе по определению от правительства закрепил ряд требований в отношении кандидатов, желающих поступить на государственную службу. Основными требованиями стали подданство и неопороченное поведение. И то и другое должны были служить гарантией служебной верности. Ни политические,

ни религиозные воззрения не должны были превалировать над нормативно-правовой стороной в реализации должностных полномочий. Законодательство Российской империи устанавливало минимальный возраст для поступления на государственную службу с 14 лет, однако действительной службой (необходимой, кстати, для исчисления в будущем пенсии) она считалась только с 16 лет. Для занятия некоторых должностей устанавливался минимальный возраст в 21 год, 25 и даже 35 лет. Верхнего предела лет в гражданской службе закон не предусматривал.[8]

Подводя итог проанализированному материалуXVIII–XIX веков, мы видим, что рассмотренный нами отрезок времени был периодом интенсивной деятельности Российского государства по формированию и упорядочению государственной службы в стране. В XVIII веке проведены административные реформы и внедрены государственно-административные модели государственной службы, накоплен законодательный массив в сфере регулирования правового статуса государственных служащих. В первой половине XIX столетия упорядочено законодательство о государственной службе и изданы акты законодательства России - Полное собрание законов Российской империи, Свод законов Российской империи, создан «Свод уставов о службе гражданской». Таким образом, в XVIII и в первой половине XIX столетия были заложены основы российской модели государственной гражданской службы и закреплены основные элементы правового статуса государственных служащих, которые сохранили свою актуальность до сих пор.

Литература:

1. Полное собрание законов Российской империи. Собрание перI ПСЗ. Т. -6. – № 3890.
2. I ПСЗ. Т. VI. – № 3890.
3. I ПСЗ. Т. VI. № 3534.
4. I ПСЗ. Т. XVI. – № 11988.
5. I ПСЗ. Т. XVI. – № 12175.
6. I ПСЗ. Т. XVII. – № 12465.
7. I ПСЗ.Т. XXIII. – № 16930.
8. I ПСЗ.Т. XXV. – № 18622.
9. Метушевская Т. И. Правовой статус государственного служащего в России в XVIII – первой половине XIX вв. / дисс. канд.юр. наук – Москва, 2007. – 198с.
10. Метушевская Т.И. Модель государственной службы в России в XVIII - первой половине XIX века // Историко-правовые проблемы: новый

ракурс: Сборник научных статей. Вып. 4: в 2 ч. Ч. 2. - Курск: Изд-во Курск.гос. ун-та, 2011. - С. 187-206.
11. Писарькова Л.Ф. Российский чиновник на службе в конце XVIII - первой половине XIX века // Человек. – 1995. – № 3. – С. 121-139.
12. Рассказов Л.П., Долгов А.А. Классификация российских чиновников в период конца XVII - первой половины XIX вв. и особенности прохождения ими государственной службы в столичных городах и в провинции // Право и государство: теория и практика. – 2012. – № 10. – С. 41- 45.
13. Табель о рангах 24 января 1722 г. // Законодательство Петра I. – М., 1997. С. 393-396.
14. Троицкий С. М. Русский абсолютизм и дворянство в XVIII веке М., 1974.
15. Уставы о службе гражданской // Свод законов Российской Империи. –Т. 3. – СПб., 1857.
16. ШевченкоМ.М. Правительство, народное образование и государственная служба в России в первой половине XIX века // Российская история. –2010. – № 6. – С. 57-69.
17. Шепелев Л. Е. Титулы, мундиры, ордена. – Л.: Наука, 1991. – 228 с.

Круглый стол №1

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS: THEORY AND PRACTICE

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ PERSONNEL RESERVE ON STATE CIVIL SERVICE

Аранцева Арина Владимировна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Заборовская Светлана Геннадьевна Россия, Уфа, канд. социол. наук**,** доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Вопросы формирования кадрового резерва сегодня приобретают особую актуальность, в том числе формирование кадрового резерва на гражданской службе. В статье рассматриваются вопросы правового регулирования формирования кадрового резерва на гражданской службе и особенности конкурсного отбора в кадровый резерв на гражданской службе.

Annotation The issues of formation of personnel reserve today are of particular relevance, including the formation of personnel reserve in the civil service. The article deals with the issues of legal regulation of the formation of personnel reserve in the civil service and the features of competitive selection of personnel reserve in the civil service.

Ключевые слова: гражданская служба, кадровый резерв, конкурс

Keywords: civil service, personnel reserve, competition

В настоящее время ни одно государство не может обойтись без государственного управления и, как следствие, без соответствующего аппарата государственных служащих. Потребность в постоянном совершенствовании данного аппарата имеет ключевое значение для развития института государственной службы. Особое место в системе государственной службы Российской Федерации занимает кадровый

резерв. Вопросы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе закреплены статьей 64 Федерального закона от 7 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон о гражданской службе) [1].

Формирование кадрового резерва Федеральным законом о гражданской службе определяется в качестве одного из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы. Однако, законодательно вопросы формирования кадрового резерва на гражданской службе достаточно долго не были урегулированы. Только 31 марта 2017 года был принят Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» (далее – Указ о кадровом резерве) [2]. При этом стоит отметить, что большинство федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации соответствующие положения о порядке формирования кадрового резерва приняли уже достаточно давно.

Указом о кадровом резерве определены основные цели формирования кадрового резерва:

а) обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации к федеральной государственной гражданской службе;

б) своевременное замещение должностей федеральной гражданской службы;

в) содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава федеральной гражданской службы;

г) содействие должностному росту федеральных государственных гражданских служащих [3].

Существуют разные подходы к определению кадрового резерва. Слово «резерв» (от лат. rezervo – сберегаю) означает «запас, «источник» чего-либо. Понятие «кадры» происходит от французского «kvadro» – каре, квадрат. В связи с этим под «кадрами» часто понимают когорту квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности. Таким образом, понятие кадрового резерва можно трактовать как банк данных о квалифицированных специалистах, готовых к замещению определенных должностей [4].

Под кадровым резервом на гражданской службе понимается совокупность гражданских служащих (граждан), признанных победителями конкурсного отбора для включения в резерв на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, а также по

другим основаниям, предусмотренным законодательством, на основе оценки их профессионального уровня (знаний и навыков, профессиональных и личностных качеств) и соответствия квалификационным требованиям к должностям гражданской службы определенной категории и группы [5].

Таким образом, с одной стороны служащие должны обладать определенным потенциалом для выполнения служебной деятельности, а с другой – развивать профессиональные качества. Ведь развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для перемещения на вышестоящие должности [6].

В августе 2016 г. Президент России подписал Указ № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» (далее – Указ о развитии гражданской службы), в котором определены пути дальнейшего совершенствования государственной гражданской службы на трехлетнюю перспективу. В этом указе отмечено, что совершенствование гражданской службы сопряжено с различными проблемами, решение которых находится в плоскости реализации определенных указом направлений развития, ключевыми из которых можно назвать следующие:

совершенствование управления кадровым составом и улучшения качества его формирования;

совершенствование системы профессионального развития госслужащих;

повышение их профессионализма и компетентности;

повышение престижа гражданской службы в обществе;

совершенствование антикоррупционных механизмов [7].

Одним из направлений, предусмотренных Указом о развитии гражданской службы является повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов. В развитие этого направления было предусмотрено внедрение единой методики проведения конкурсов.

Такая методика была утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» [8].

Положения единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов

Актуализация должностных регламентов (далее – Единая методика) предусматривают установление порядка проведения следующих процедур:

- методы оценки;
- периодическое обновление состава комиссии;
- возможность кандидатом прохождения предварительного квалификационного теста вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня;
- проведение тестирования в ходе конкурсных процедур.

Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности. При этом Единой методикой предусмотрено разделение качеств кандидатов в зависимости от уровня должностей на которые они претендуют. Для всех кандидатов предъявляются такие требования как профессиональные и личностные качества, стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям. Для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей предусмотрены дополнительные требования такие как лидерство и принятие управленческих решений.

Единой методикой установлен, что претенденты на замещение должностей гражданской службы могут пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня. Целями предварительного тестирования является повышение доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня.

Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Предварительное тестирование претендентов не исключает возможности проведения тестирования уже в ходе конкурсных процедур. Такое тестирование проводится:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

Несомненно, формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе является одной из кадровых технологий, которая направлена на профессиональное развитие государственного гражданского служащего. Дальнейшее совершенствование системы конкурсного отбора в кадровый резерв на гражданской службе позволит повысить открытость и доступность этих мероприятий для граждан и квалификационный уровень кадрового состава гражданской службы.

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 7 июля 2004 г. :одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 14 июля 2004 г. // Рос.газ. – 2004. – 31 июля.
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 10. Ст. 1473.
3. Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 10. Ст. 1473.
4. Заборовская С.Г., Ишмуратов М.М. Основы формирования кадрового резерва муниципальной службы: политико-правовой аспект // Правовое государство : теория и практика. 2015. № 4.
5. Учебно-методическое пособие «Создание и работа с кадровым резервом на федеральной государственной службе» // Сайт Минтруда РФ. URL: http://rosmintrud.ru (Дата обращения: 20.05.2018).
6. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации. Одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. № 5.
7. Ларионов В.И., Важин Р.А. Основные направления реформирования института государственной гражданской службы в России // Право и общество в условиях глобализации: перспективы развития сборник

научных трудов международной научно-практической конференции. 2017. С. 75-77.
8. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов : постановление Правительства Рос. Федерации от 31.03.2018 № 397 // Собрание законодательства РФ. 2018. № 16. Ст. 2359.

ПОНЯТИЕ И РОЛЬ ПАРЛАМЕНТСКОГО КОНТРОЛЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
CONCEPT AND ROLE OF PARLIAMENTARY CONTROL IN THE RUSSIAN FEDERATION

Ахмадуллина Адель Маратовна, Россия, Уфа, ФГОБУ ВО «Башкирский государственный университет», магистрант института истории и государственного управления, akhmadullina_a95@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается роль парламентского контроля в структуре функций парламента России. Анализируются понятия «парламентский контроль» различных правоведов. Формулируется собственное определение. Делается акцент на необходимость дополнения и включения в федеративное законодательство статьи, где был бы закреплен легальный и точный термин.

Abstract: The article role of parliamentary control in the structure of the functions of the Russian parliament is considered. The concepts of "parliamentary control" of various jurists are analyzed. Its own definition is formulated. The emphasis is placed on the need to supplement and incorporate into the federal legislation articles, where a legal and exact term would be fixed.

Ключевые слова: парламент, парламентский контроль, исполнительная власть, законодательная власть.

Keywords: parliaments, parliamentary control, executive authority, legislative authority.

Парламентский контроль сегодня одна из важнейших функций парламента; ведь, иными словами, это контроль за действиями органов исполнительной власти со стороны органов законодательной власти. Данный вид контроля дает возможность наиболее согласованно и эффективно реализовывать государственно-правовую политику всем государственным аппаратом, содействует минимизированию нарушения

законов, а также прав и свобод граждан, которые могли быть нарушены отдельными органами исполнительной власти и их должностными лицами.

За последние десятилетия в России был проведен ряд реформ, которые были направлены на расширение полномочий Федерального собрания Российской Федерации в части контроля за органами исполнительной власти.

Так, к примеру, в 2017 году была проведена реформа Молодежного парламента, который является совещательным и консультативным органом при Государственной Думе и осуществляет свою деятельность на общественных началах. Данный орган был создан 4 июля 2001 года и регламентируется Федеральным конституционным законом от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. от 28 декабря 2016 г. № 12-ФКЗ) «О Правительстве Российской Федерации» [3]; Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 27.06.2008 № 688-5 ГД (ред. от 08 октября 2013 г. № 2897-6 ГД) «Об Общественной молодежной палате (Молодежном парламенте) при Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации» [5]; Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [6].В ходе реформы были изменены принципы работы Молодежного парламента при Государственной Думе Российской Федерации. Теперь в его структуре появились экспертные советы по СМИ и экономике, куда входят не только молодые парламентарии, но и молодые эксперты из разных областей. В Государственной Думе впервые прошли парламентские слушания по молодёжной политике, состоялся первый Всероссийский молодёжный форум Государственной Думы, в Сочи прошёл Всемирный фестиваль молодёжи и студентов. Так, первый молодёжный форум Государственной Думы позволил участникам попробовать себя в законотворческой деятельности. В 81 российском регионе созданы молодёжные парламенты, из них пока, что только 10 обладают правом законодательной инициативы, в ближайшем будущем этот список будет увеличиваться. Не так давно это право получил Молодёжный парламент Оренбургской области. Также в рамках реформы в сентябре 2017 года был запущен проект в 10 российских регионах, молодые люди могли попробовать себя в качестве кандидатов в представительные органы власти. По итогам проекта более ста человек стали депутатами. Еще одним из изменений является то, что Молодёжный парламент запустил блог на Youtube о работе Государственной Думы, где будет рассказываться о том, из чего складывается работа депутатов и о многом другом. Что поможет молодым людям иметь больше представлений об этой сфере деятельности и определиться с желанием

стать депутатом. Все эти изменения должны привести к расширению возможностей Молодежного парламента, с целью увеличения реализации молодых специалистов в этой структуре, а также более прозрачного формулирования правил попадания в парламент [17].

К сожалению, на сегодняшний день, в нормативно-правовых актах Российской Федерации не содержится определение понятия «парламентский контроль». Более того, в Конституции Российской Федерации не применяется данный термин.

Счетная палата Российской Федерации уполномочена осуществлять Парламентский контроль, который входит в широкий круг полномочий данного органа. Порядок ее участия в надзорной деятельности регламентируется Федеральным законом «О Счетной палате Российской Федерации» от 05.04.2013 № 41-ФЗ (ред. от 7 февраля 2017 г. № 11-ФЗ) [4]. Одной из основных задач Счетной палаты является проведение экспертизы проектов федеральных законов, иных нормативных актов, предусматривающих расходы, покрываемые за счет средств бюджета.Так, к примеру, в ходе проверки Счетной палатой Российской Федерации, в 2017 году, выявлено более 3,9 тыс. финансовых нарушений на сумму 1,556 трлн рублей [16]. Данная контрольная функция Парламента оказывается, без всякого сомнения, очень важным элементом системы парламентского контроля.

Исследуя конституции зарубежных стран, таких как Болгария, Греция, Молдова, Румыния, Латвия, мы выяснили, что в них также, в большинстве случаев, определение термину парламентский контроль не дается, как в принципе и само это понятие достаточно нечасто встретишь, но если уж оно и встречается, то это скорее всего только, пожалуй, в новейших конституциях. Так, к примеру, нужно заметить, что в основных законах Болгарии, Греции, Молдовы четко проглядывается, что парламенты осуществляют наряду с другими полномочиями и парламентский контроль («Народное собрание осуществляет законодательную власть и парламентский контроль» ст. 62 Конституции Республики Болгарии [8]; «Парламентский контроль осуществляется Парламентом на пленарных заседаниях не реже двух раз в неделю в порядке, определяемом Уставом Парламента» ст. 70, ч. 6 Конституции Греции [11]; «Парламент осуществляет парламентский контроль за исполнительной властью в формах и пределах, предусмотренных Конституцией» ст. 66, п. f Конституции Республики Молдова [9]).

В различных государствах, к примеру, в Румынии, термин парламентский контроль встречается в связи с потребностью реализации парламентом какой-то определенной функции [10]. Это может быть получение информации от высшего органа исполнительной власти или же

это может также быть участие в принятии решения о введении чрезвычайного положения и т.д.

Так, например, в ч. 1 ст. 111 Конституции Румынии говориться об осуществлении парламентского контроля высшим органом законодательной власти в связи с необходимостью получения информации Парламентом от Правительства [10]. В тоже время стоит отметить, что в случае, когда законодательная инициатива допускает изменение положений государственного бюджета или бюджета государственного социального страхования, запрашивание информации будет иметь обязательный характер. Интересно еще то, что в данной стране, не смотря на свою автономность, парламентскому контролю подвергается деятельность таких публичных служб как телевидение и радио (ст. 31, ч. 5 Конституции Румынии) [10].

В конституциях стран чаще всего содержится информация о контроле за деятельностью правительства, вместе с тем, в них могут называться также отдельные формы парламентского контроля. Так, в Конституции Латвийской Республики, а конкретнее в ст. 26 сообщается только лишь о создании парламентских следственных комиссий по требованию не менее одной трети членов Сейма [7].

Возвращаясь к Российской Федерации, хотелось бы обратить внимание на Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 77-ФЗ (ред. 28 марта 2017 г.) «О парламентском контроле», в котором содержатся и принципы парламентского контроля, и предмет, и формы, и субъекты, но в нем также не закреплено определение понятия «парламентский контроль» [3].

Ряд государствоведов, например, Гиздатов А.Р. [12], Зубарев А.С. [15], Григорьева Е.П. [13], Спиридонов А.А. [14], изучающие данный институт, также не могут прийти к единому мнению относительно определения указанной дефиниции, каждый пытаются дополнить, привнести в него что-то свое.

Так, Гиздатов А.Р. понимает под «парламентским контролем - конституционно-правовую возможность и практику высшего законодательного органа государственной власти, парламентариев, и образуемых структурных органов мониторинга и проверки законности осуществления полномочий органами исполнительной власти и их должностными лицами с целью последующей оценки их деятельности и возможного применения мер реагирования» [12].

Наиболее полное и четкое, на наш взгляд, понятие сформулировал Зубарев А.С., который представляет парламентский контроль как «комплекс правовых мер, реализуемых палатами Федерального Собрания Российской Федерации, законодательными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, направлены на установление

соответствия Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации деятельности органов исполнительной власти по реализации законов» [15].

Григорьева Е.П. приводит следующее определение парламентского контроля: «конституционное полномочие Федерального Собрания Российской Федерации по соответствию деятельности федеральных органов исполнительной власти Конституции Российской Федерации и законодательству, по гарантированию результативного исполнения принимаемых парламентом законов, предупреждению коррупционных преступлений, предотвращению обнаруженных нарушений и обеспечению разделения властей» [13].

Спиридонов А.А. рассматривает понятие парламентский контроль в двух значениях:

«Парламентский контроль как институт парламентского права – это совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, связанные с осуществлением российским парламентом деятельности по наблюдению, выявлению и предотвращению нарушений, злоупотреблений в процессе реализации органами власти, либо должностными лицами нормативных предписаний» [14].

Таким образом, на сегодняшний день нет четкого определения данного термина. Легальное закрепление понятия парламентский контроль, как нам кажется, является важным условием на пути к совершенствованию данного института. Необходимость в правильном и точном определении этого понятия обуславливается потребностью выработки единой правовой категории, в целях предупреждения разногласий, которые имеют возможность появиться в процессе его проведения.

Рассмотрев несколько определений, мы решили сформулировать свое понятие. «Парламентский контроль - это реализация высшим законодательным органом государственной власти комплекса правовых мер направленных на наблюдение, проверку и устранение в случае выявления нарушений и несоответствий Конституции Российской Федерации и иных законов Российской Федерации деятельности исполнительных органов».

Говоря вновь о понятиях государствоведов, стоит отметить два признака, которые встречаются практически во всех определениях термина «Парламентский контроль»: первое, это вид государственного контроля; второе, осуществляется органами законодательной власти над органами исполнительной власти.

Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 77-ФЗ (ред. от 28 марта 2017 г. № 47-ФЗ) «О парламентском контроле» дает нам возможность

классифицировать, в зависимости от осуществляющих его субъектов, следующие подвиды парламентского контроля, осуществляемым:

1) непосредственно парламентом - палатами Федерального Собрания Российской Федерации (Советом Федерации и Государственной Думой);

2) органами, которые входят в структуру парламента (комитеты и комиссии палат Федерального Собрания Российской Федерации; парламентские комиссии по расследованию фактов и обстоятельств, послуживших основанием для проведения парламентского расследования; члены Совета Федерации, депутаты Государственной Думы);

3) органами, которые непосредственно не входят в структуру парламента (например, Счетной Палатой Российской Федерации, которая не входит в состав Федерального Собрания Российской Федерации, но подотчетна ему) [3].

Конституция Российской Федерации, в условиях демократически сложенной системы разделения властей, предоставляет парламенту право и возможность в том или ином объеме контролировать деятельность других ветвей власти, их органов и должностных лиц. Именно в этом заключается контрольная функция парламента. Что же касается пределов парламентского контроля, то, в соответствии с принципом разделения властей законодательная власть ни при каких обстоятельствах не имеет права вмешиваться в деятельность исполнительной власти.

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать, чт в современном государстве, на данный момент, парламентский контроль имеет особое значение и играет определяющую роль в реализации принципа системы «сдержек и противовесов».

На сегодняшний день в российском законодательстве не зафиксировано четкое определение понятия парламентский контроль. На наш взгляд, необходимо в части дополнения закона «О парламентском контроле» включить статью, в которой закреплялось бы точное и полное определение понятия парламентский контроль, которое и предлагает автор настоящей статьи.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. от 28 декабря 2016 г. № 12-ФКЗ) // Собр. Законодательства Рос. Федерации.1997. № 51. Ст. 5712.
3. Федеральный закон «О парламентском контроле» от 7 мая 2013 г. № 77-ФЗ (ред. от 28 марта 2017 г. № 47-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 19. Ст. 2304.
4. Федеральный закон «О Счетной палате Российской Федерации» от 05.04.2013 № 41-ФЗ (ред. от 7 февраля 2017 г. № 11-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 14. Ст. 1649.
5. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации «Об Общественной молодежной палате (Молодежном парламенте) при Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации» от 27.06.2008 № 688-5 ГД (ред. от 08 октября 2013 г. № 2897-6 ГД) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 27. Ст. 3149.
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.11.2014 № 2403-р // Собр. Законодательства Рос. Федерации. 2014. № 50. Ст. 7185.
7. Конституция Латвийской Республики. Принята Учредительным Собранием 15 февраля 1922 г. (ред. от 2 ноября 2010 г.) // «LatvijasVēsture». 1922.
8. Конституция Республики Болгария. Принята Седьмым Великим Народным Собранием 13 июля 1991 г. (ред. от 26 сентября 2006 г. № 78) // «Държавен вестник». 1991. бр. 56.
9. Конституция Республики Молдова. Принята Парламентом 27 августа 1994 года (ред. 13 апреля 2017 г. №70) // Официальный монитор Республики Молдова. 1994. №1. Ст. 1.
10. Конституция Румынии. Принята Конституционной ассамблеей от 21 ноября 1991 г. (ред. от 22 сентября 2003 г. № 669) // Официальный Бюллетень Румынии 1991. № 233 (часть I).
11. Конституция Греческой Республики. Принятая пятым созывом греческого парламента 11 июня 1975 г. (ред. от 2001 г.) // Собрание по конституционному пересмотру. 1975.
12. Гиздатов А.Р. Сущность и формы парламентского контроля в Российской Федерации / А. Р. Гиздатов // Вопросы управления. 2014. № 2. С. 71-77.
13. Григорьева Е.П. Парламентский контроль за деятельностью органов исполнительной власти: конституционно-правовые аспекты :автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2012. 22 с.

14. Спиридонов А.А. Виды государственного контроля в Российской Федерации. М. : Изд. Государственной Думы (электронное), 2013. 96 с.
15. Зубарев А.С. К вопросу об аутентичном толковании понятия "парламентский контроль"// Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 3. С. 20-22.
16. Проверка Счетной палатой Российской Федерации на выявление финансовых нарушений [Электронный ресурс] // Гарант.Ру [сайт]. URL: https://garant.ru/ (дата обращения: 26.02.2018).
17. Изменения в Молодежном парламенте Российской Федерации [Электронный ресурс] // Гарант.Ру [сайт]. URL: https://garant.ru/ (дата обращения: 24.02.2018).

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
THE MAIN DIRECTIONS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF YOUTH POLICIES UNDER MODERN CONDITIONS

Багманов Тимур Ринатович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены основные направления повышения эффективности молодежной политики в современных условиях.

Annotation: The main directions of improvements in youth policy in modern conditions are considered in the article.

Ключевые слова: молодежная политика, эффективность, самореализация

Keywords: youth policy, efficiency, self-realization.

Актуальность темы исследования молодежной политики обусловлена значимостью проблемы, особенно в условиях реформирования российского общества. От сильной молодежной политики во многом зависит наш завтрашний день, социально-экономическая стабильность общества.

Государственная молодежная политика в России основывается на конституционных гарантиях равенства прав и свобод граждан и реализуется в соответствии со следующими принципами:

- ответственность государства за соблюдение законных интересов молодежи;

- ответственность молодежи за реализацию своих конституционных прав и обязанностей в сферах государственной и общественной жизни;

- признание молодежи равноправным партнером в формировании и реализации государственной молодежной политики;

- приоритетность государственной поддержки социально незащищенных молодых граждан;

- предоставление государством базового объема услуг для духовного, культурного, социального, физического и психического развития молодежи, а также возможностей для выбора жизненного пути, образования, начала трудовой деятельности, создания семьи;

- поддержка деятельности молодежных общественных объединений и организаций;

- развитие государственно-частного партнерства и взаимодействия с социальными институтами общества;

- повышение эффективности использования информационных ресурсов и инфраструктуры в интересах реализации государственной молодежной политики;

- укрепление механизмов правового регулирования и единства государственной молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

- взаимодействие различных ведомств при реализации стратегий и программ в части, касающейся молодежной политики. Государственную молодежную политику следует рассматривать как самостоятельное направление деятельности государства, предусматривающее формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, реализуемое на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями[1].

Целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны[2].

Для успешного достижения поставленной цели перед органами государственной власти в проведении государственной молодежной политики стоят большие задачи.

Во-первых, необходимо вовлечь представителей молодежи в социальную практику. Данную задачу планируется решить за счет развития эффективных систем информирования молодежи, а также программ социального просвещения по следующим вопросам жизни

молодежи в обществе: здоровье, спорт, образование, жилье, досуг, труд, карьера, общественная жизнь, семья, международные отношения, жизнь молодежи в других странах.

В рамках первой задачи государственным органам следует уделять большое внимание трудовой деятельности молодежи: развитию эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, объединения, студенческие отряды, биржи труда. Требует совершенствования нормативно-правовая база для обеспечения защиты прав и интересов рабочей молодежи и для максимально гибкого ее привлечения к трудовой деятельности.

Крайне важным на современном этапе развития российской экономики, является поддержка и развитие малого предпринимательства. Государственным органам следует обеспечивать предпринимательские инициативы молодежи необходимыми ресурсами, снижать стоящие и тормозящие развитие административные барьеры, оказывать консультационные услуги.

Второй не менее важной задачей является формирование целостной системы поддержки инициативной и талантливой молодежи, обладающей лидерскими навыками.

Для того, чтобы стимулировать инициативу талантливой молодежи государству следует повышать общественный статус лауреатов премий и их наставников, проводить активную пропаганду и популяризацию достижений талантливой молодежи в России и в мире.

Обеспечение вовлечения молодежи в деятельность органов самоуправления является эффективной формой и моделью участия молодежи в общественном управлении.

Третья задача - гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи. Для ее выполнения при проведении государственной молодежной политики необходимо развивать добровольческие (волонтерские) деятельности молодежи.

Популяризация с использованием программ общественных объединений и социальной рекламы общественных ценностей, таких, как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция способствуют патриотическому воспитанию и нравственному развитию молодежи.

В сфере патриотического воспитания молодежи требуется поддержка программ формирования единой российской гражданской нации, национально-государственной идентичности, воспитание толерантности к представителям различных этносов, а также стимулирование интереса

молодежи к историческому и культурному наследию России, защите окружающей среды.

Основные направления государственной молодежной политики закреплены в “Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года” (Далее Стратегия). Данный документ утвержден распоряжением Правительством Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р [2].

Разработанная стратегия государственной молодежной политики содержит концепцию развития на период до 2025 года. В ней отражены основные и приоритетные направления действий, ориентированные на молодежь, представлены задачи, связанные с участием молодежи в реализации национальных проектов.

На среднесрочную перспективу в России государственная молодежная политика будет реализована по следующим приоритетным направлениям. Во-первых, совершенствованию подлежит государственная политика в сфере духовно-нравственного развития и воспитания детей и молодежи, защита их нравственности. Во-вторых, вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития. В-третьих, развитие созидательной активности молодежи. В-четвертых, интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации в жизнь общества.

Государственная молодежная политика призвана объединить государственные и негосударственные ресурсы. Данное объединение предполагает межведомственный характер взаимодействия по выполнению стоящих задач. Требуется системно вовлекать молодежь в общественную жизнь.

В целях реализации приоритетного направления, включающего совершенствование государственной политики в сфере духовно-нравственного развития и воспитания детей и молодежи, защиты их нравственности, разработан проект «Гражданин России». Проект создан для духовно-нравственного, гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи.

Для реализации приоритетного направления, включающего вовлечение молодежи в общественную жизнь и ее информирование о потенциальных возможностях развития в России, предусмотрены следующие проекты: "Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд»; «Доброволец России»; «Карьера»; «Молодая семья России»[2].

Проект «Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд» активирует молодежь на поиск, создание, применение и распространение актуальной информации и ценностей, необходимых для

жизни в Российском обществе. Развиваются механизмы и способы передачи информации в молодежную среду, формируется и продвигается в общество образ молодого и успешного россиянина.

Проект «Доброволец России» мотивирует молодежь к оказанию помощи в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке. Государство активно поддерживает инициативы молодежи по организации добровольческого труда молодежи. Развиваются и поддерживаются общественные организации и молодежные объединения.

В целях самоопределения молодежи на рынке труда действует проект «Карьера». Разрабатываются меры по самообеспечению молодежи путем вовлечения в трудовую и экономическую деятельность. Создаются и успешно функционируют студенческие отряды труда, трудовые объединения молодежи, молодежные биржи труда.

На укрепление института молодой семьи направлен проект «Молодая семья России», целью которого является увеличение благополучных семей в России и пропаганда ответственного родительства. Среди молодежи пропагандируются семейные ценности, создаются стартовые возможности для становления молодой семьи. Большое внимание уделяется решению острой проблемы обеспеченности жильем молодых семей. Данный проект адресован молодым жителям России, а также молодым семьям.

Для реализации приоритетного направления, включающего развитие созидательной активности молодежи, предусмотрены проекты «Команда» и «Успех в твоих руках».

Участие молодежи в процессе коллективного управления и общественной жизнедеятельности, а также в процессе самоуправления обеспечивается проектом «Команда». В процессе реализации проекта молодежь вовлекается в общественно-политическую жизнь общества. Развиваются программы выявления лидеров молодежи, вовлекаются представители молодежи в деятельность органов самоуправления.

Для выявления и продвижения талантливой молодежи, а также использования продуктов ее инновационной деятельности в интересах страны в России предназначен проект в сфере государственной молодежной политики «Успех в твоих руках». Планируется осуществить в рамках проекта поддержку талантливой молодежи, развивать молодежное предпринимательство и деловую активность.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что много делается для реализации молодежной политики в России и ее субъектах.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации: офиц. Текст. – М.: Маркетинг, 2001. -39с.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403 –р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025г.».
3. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 20 июня 2012г. №201 «О государственной программе Развитие молодежной политики в Республике Башкортостан».

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
FEATURES OF CIVIL SERVANTS PROFESSIONALIZATION IN THE CONTROL AND OVERSIGHT AUTHORITIES OF STATE POWER

Батисова Гульзина Ильшатовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Рассматривается содержание принципа профессионализма государственных служащих, в частности, государственных служащих в контрольно-надзорных органах власти. Осуществлён анализ материалов для формулирования определения понятия «профессионализм», рассмотрены вопросы его применения при оценке работы государственных служащих контрольно-надзорных органов. Сделан вывод, который может быть использован для реформирования контрольно-надзорной деятельности.

Abstract: The content of the principle of professionalism of civil servants, in particular, civil servants in control and supervisory authorities, is considered. The analysis of materials for the formulation of the definition of the concept of "professionalism" was carried out, the questions of its application in the evaluation of the work of civil servants of control and supervisory bodies were considered. A conclusion has been drawn that can be used to reform the control and supervisory activities.

Ключевые слова: государственный служащий, профессионализация, контрольно-надзорные органы, профессионализм.

Keywords: civil servant, professionalization, control and supervisory bodies, professionalism.

Многие считают, что основной функцией государственной службы является управление. По своему характеру оно должно быть профессиональным. Именно этим и объясняется потребность в государственной службе как профессиональной деятельности.

Часто понятие «профессиональная деятельность» приводится как синоним понятия «на постоянной основе», «на профессиональной основе». Но нужно знать, что данное понятие, прежде всего, включает в себя качественные характеристики трудовых функций, которые надо выполнять человеку на определенных государственных должностях, уровень развития содержания труда по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, требуемое качество этого труда.

Так как государственная служба является профессиональной деятельностью, то занятие данной деятельностью человеком возможно только при овладении им соответствующими профессиональными знаниями, умениями, навыками, опытом. Характер профессиональности придает и особая ответственность, постоянная востребованность высокого качества управленческого труда.

Чтобы работать в сфере государственной службы от человека требуется профессиональная подготовка, а значит, в обществе должны быть сформированы социальные институты, которые дают возможность получения профессиональных навыков и умений. Профессионализация государственной службы - социальное явление, обусловленное качественными и количественными изменениями в содержании характера труда в государственном управлении и характеризующееся возникновением профессии государственной службы, профессиональной культуры, технологии включения человека в профессиональную деятельность, становления и развития его как профессионала [1].

Современная практика показывает, что эффективность деятельности государственных органов во многом зависит от профессиональной деятельности государственных служащих. Одним из обязательных условий для повышения уровня профессионального развития является система профессионализации государственных служащих. Профессионализация - это процесс, который включает в себя непрерывное образование кадров органов государственной власти, повышение компетентности работников в отношении использования специальных технологий и профессиональной деятельности [2]. Функциональная роль профессионализма государственных служащих заключается в том, что она определяет качество служебной деятельности кадров. Нужно заметить, что от уровня профессиональной компетентности государственных служащих зависят результативность управления и удовлетворенность граждан степенью решения их проблем. А так же, профессионализм определяет характер

связи государственной власти с различными социальными группами, которые являются основными субъектами оценки ее деятельности.

Вопрос становления профессионала рассматривают как проблему личностного и социального развития кадра, сохранения его профессионального потенциала. Настоящий профессионал в сфере государственной службы должен видеть свою профессию во всей совокупности ее широких социальных связей, знать предъявляемые к ней и ее представителям требования, понимать содержание и специфику своей профессиональной деятельности, ориентироваться в сфере своих профессиональных задач и быть готовым разрешать их в меняющихся социальных условиях, минимизируя при этом все разнообразные риски, которые могут появиться.

Рассмотрим профессионализацию государственных служащих контрольно-надзорных органов государственной власти. Согласно Плану мероприятий по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016-2017 годы, утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 01.04.2016 г. № 559-р [3], внедрение новых методов и форм контрольно-надзорной деятельности требует соответствующей подготовки кадров контрольно-надзорных органов.

Реализации мероприятий по обеспечению научно-методического сопровождения контрольно-надзорной деятельности и подготовке кадров для контрольно-надзорных органов отведен раздел в вышеназванном распоряжении. Он включает в себя такие направления деятельности, как разработка и реализация контрольно-надзорной деятельности, создание реестра результатов научно-исследовательской деятельности в различных отраслях для обеспечения контрольно-надзорных мероприятий, определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации государственных гражданских служащих государственных органов, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия и т.п.

Данным документом предусмотрена оптимизация организационной структуры исполнительной власти, которая осуществляет контрольно-надзорные функции, разработка квалификационных требований к работникам органов государственного и муниципального контроля и надзора, а также организация дополнительного профессионального образования для руководителей государственных органов, которые уполномочены осуществлять государственный контроль и надзор, и инспекторского состава.

Состояние кадровой политики в сфере государственного контроля и надзора во многом зависит от реализации таких принципов, как профессионализм и компетентность государственных служащих[4]. Одной

из проблем является то, что нет законодательно закрепленного определения понятия «профессионализм». Это затрудняет общее понимание и практическую реализацию указанных принципов.

Нужно также отметить, что сущность принципа профессионализма государственных служащих применительно к сфере контрольно-надзорной деятельности органов публичной власти обладает спецификой по сравнению с его трактовкой в иных отраслях и сферах права. Многие ученые при определении понятия «профессионализм» рассматривают его как оценка знаний принципов управленческой деятельности. Р. Коллинз выделял две модели профессионализма: англо-американскую (работники-практики могут самостоятельно контролировать организационные моменты трудовой деятельности) и континентально-европейскую (профессиональные работники обеспечивают себе положение и права благодаря своим академическим дипломам) [5].

Российские ученые рассматривают данное понятие в широком и узком смыслах. В широком смысле, профессионализм - это получение общего профессионального образования, которое позволяло бы выполнять как узкопрофильные, так и общие функции управления. В узком смысле, это качественное выполнение специальных функций и задач, которые характерны для отдельного вида государственной деятельности или сферы управления [6].

Профессионализм государственного служащего контрольно-надзорного органа предполагает наличие глубоких и всесторонних знаний, а также владение практическими навыками в сфере осуществления контрольно-надзорной деятельности. Балдина А.С. предлагает профессионализм служащих контрольно-надзорных органов отнести к отраслевому профессионализму, так как он предъявляет требования к наличию специальных знаний и опыта работы в сфере контрольно-надзорной деятельности [7].

О реализации принципа профессионализма в контрольно-надзорной деятельности свидетельствует повышение эффективности проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей органами, в функции которых входит осуществление государственного контроля и надзора, совершенствование порядка взаимодействия органов государственного надзора и контроля, а также при организации и проведении проверок, совершенствования законодательных процедур организации и проведения проверок в целях исключения возможностей уклонения недобросовестных хозяйствующих субъектов от проведения проверок.

Принцип профессионализма государственных служащих контрольно-надзорных органов включает в себя следующие элементы:

1. Наличие соответствующего профессионального образования, специализации, квалификации, опыта и стажа работы.

2. Юридическая ответственность служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3. Владение практическими навыками в профессиональной сфере.

4. Осуществление государственного контроля и надзора в отдельных сферах деятельности в качестве постоянной профессиональной деятельности.

Таким образом, можно выявить следующее наиболее подходящее определение понятия «профессионализм». Это единый принцип служебной контрольно-надзорной деятельности, характеризующий уровень подготовки, наличие специальных знаний и навыков государственного служащего, необходимых для качественного выполнения функций контрольно-надзорной деятельности, а также определяющих личностные качества служащего, позволяющих эффективно решать стоящие перед ним профессиональные задачи, результативно взаимодействовать с органами публичной власти и поднадзорными субъектами, последовательно применять имеющиеся полномочия при проведении проверок[8].

Данное понятие подлежит законодательному закреплению, так как современный этап проведения реформы контрольно-надзорной деятельности создает необходимость получения государственными служащими контрольно-надзорных органов нового уровня подготовки в этой сфере.

Литература:

1. Бакланов П. А. Профессионализация государственных и муниципальных служащих в символическом контексте // Государственное и муниципальное управлении. Ученые записки СКАГС. 2013. № 8. С. 158-170.

2. Алисова Л.Н. Профессионализация муниципальных кадров в деятельности органов местного самоуправления: итоги социологического исследования. [Электронный ресурс]. URL: http://teoria-practica.ru/vipusk-4-2018/ (дата обращения 16.05.2018).

3. Распоряжение Правительства РФ от 1апреля 2016 г. № 559-р «О плане мероприятий («дорожной карте») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в РФ на 2016-2017 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2016. №15, ст. 2118.

4. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с посл. изм. и доп. от 23 мая 2016 г. № 143-ФЗ) // Российская газета. 2003. 2 июня.

5. Габричидзе Б.Н., Коланда В.М. Принципы профессионализма в государственной службе // Государство и право. 1995. № 12. С. 19-26.
6. Шамахов В.А. Профессионализм на государственной гражданской службе: технологии достижения // Научные труды Северо-Западного института управления. 2011. № 3. С. 10-22.
7. Балдина А.С. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих контрольно-надзорных органов: проблемы определения понятий // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2017. № 3. С. 109-115.
8. Барцица И.Н. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации. М.: НОРМА, 2000. С. 226-227.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И ИНОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ – СОВРЕМЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ РЕЛЯЦИЯ СО ВЗГЛЯДОМ В БУДУЩЕЕ

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND INNOVATIVE APPROACHES TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT - MODERN MANAGEMENT RELATION WITH A FUTURE VIEW

Василев Валентин, Белёвска Цветелина, Болгария, Благоевград, ЮЗУ «Н. Рилски» факультет права и истории

Анотация: Научные исследования, акцентирующие на иновационных управленческих инструментах, повышают эффективность организаций и значительно расширяют возможности для их развития [1]. Публичное управление нуждается во все более совершенном организационном развитии, адаптивном к изменениям в среде.

Мегатенденции в современном обществе отражают целостное изменение общественных настроений, геополитические процессы, политические кризисы, состояние лидерской „декомпрессии“ на всех управленческих уровнях и необходимости от осознания реальностей в развивающимся новом мире[2].

Abstract: Research focusing on innovative management tools increases the efficiency of organizations and significantly increases the opportunities for their development. Public management needs more perfect organizational development, adaptable to changes in the environment.

Megatrends in contemporary society reflect the overall change in public attitudes, geopolitical shifts, political crises, the state of leadership

"decompression" all levels of government and the need for awareness of the realities in the developing new world

Ключевые слова: организационное развитие, управление человеческими ресурсами; обучение; инновационные методы развития; лидерство; качества лидера.

Keywords: organizational development, human resources management; training; innovative development methods; leadership; leadership qualities.

Организационное развитие в современном контексте. Любая организация проходит через этапы создания и развития. Насколько успешными они будут, зависит от множества факторов внутри и снаружи организации, но прежде всего от способности организации использовать максимально эффективно ресурсы, которыми она располагает, чтобы иметь ясную цель и взгляд на будущее и вовремя замечать важные изменения, которые происходят вокруг нее и в которых она неизбежно участвует. Успешное организационное развитие предполагает понимание, инициативность и ясное осознание данного состояния организации, ее нужды, проблемы и успехи.

Можно сказать, что в общем процесс организационного развития содержит три основных компонента. Первый – это непрекращающийся и систематический сбор данных с целью диагностики и понимания проблемных областей, механизмов работы в организации и процессов взаимодействия. Второй этап включает деятельность консультантов и членов организации, чьей целью является улучшение функционирования организации. Третий этап направлен на поддержание процесса организационного развития [3].

В „Стратегии развития государственной администрации 2014-2020 гг.“ Республики Болгарии приведены ключевые компоненты и цели, направленные на повышение эффективности управления человеческими ресурсами в публичной администрации, как компонент более комплексных процессов, связанных с разрабатыванием и применением эффективной публичной политики.

Основная идея, развернутая на следующих страницах состоит в том, что с применением подходящих инструментов для развития человеческих ресурсов возможно повысить качество работы организации, а также возможно достигнуть высоких результатов в области реализации публичной политики, в узком контексте, в привлечении и задержке талантливых сотрудников в организациях публичного сектора через индивидуально направленные управленческие практики.

Более того, европейские организации должны справиться с пятью основными вызовами в следующем десятилетии: управление талантами,

управление демографическим кризисом, создание обучающейся организации, забота о балансе работа - личная жизнь и управление изменениями. Это показывает исследование Boston Consulting Group и Европейской ассоциации управления персоналом (EAPM) между 1355 управляющими директорами в 27 странах в Европе [4]. Эти вызовы перед лидерством могут быть обобщены с помощью „волшебного шара“ лидера 21 века.

Все пятъ исследованных областей на данный момент все еще слабо развиты в организациях, считают менеджеры различных уровней и признают, что роль лидерства в организациях будет иметь существенное значение для эффективности решения этих вызовов. Все-таки, как мы считаем, необходима новая трактовка этих компонентов, где бесспорным образом как ведущие выделяются эмоциональный интеллект и его применение, а также и новые методы обучения и развития сотрудников.

Управление талантами. Большинство организаций уже имеют план действий как справиться с недостатком квалифицированных специалистов. Много из европейских работодателей ищут сотрудников с других континентов, как например Индия, которая известна как основной источник подготовленных кадров. BCG рекомендует работодателям при подготовке предложений для новых сотрудников принимать во внимание и их желания карьерного роста, а также расширить максимально круг необходимых специалистов через привлечение сотрудников из разнообразных социальных и профессиональных групп, используя различные и инновационные управленческие техники, сообразно с индивидуальностями их сотрудников.

Роль эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект акцентируется на умении сострадать и любить и на умении открывать сильные стороны у различных людей. Одна эмоционально интеллигентная организация знает потенциал своих работников и стремится его развивать. Таким образов каждый сотрудник ощущает себя оцененным и желает расти вместе с организацией, в которой работает. Основная идея эмоционального интеллекта включает понимание, контроль и управление личных эмоций, а также и эмоций других людей. Кроме себя, как эмоционально интеллигентных людей, необходимо уметь понимать мотивации других, их цели и чувства. Эмоциональный интеллект распространяется в пяти основных областях: Знание собственных эмоций; Управление собственными эмоциями; Личная мотивация; Распознавание и понимание чужих эмоций; Управление взаимоотношениями (Управление чужими эмоциями).

Развитие в этих пяти областях делает нас более продуктивными и мотивированными и в тоже время оказывает подобный эффект на людей, с

которыми мы живем и работаем. В целом организации, которые „эмоционально интеллигентны“ являются более стабильными и имеют более лояльных сотрудников и клиентов**.**

Обучающаяся организация. Организации должны подготавливать свои команды для работы в динамичной глобальной среде, наверстывая пропуски образования и обучая своих сотрудников новым умениям. Организация преуспеет в этом начинании только если сочетает обучение сотрудников со своей стратегией. Большие затраты на обучение не означает автоматически увеличение продуктивности. Необходимо ясное измерение окупаемости проведенных инвестиций.

Создание обучающейся организации начинается с выбора наиболее подходящей стратегии, сообразной с культурой организации. Обучение может проходить "в классной комнате", на рабочем месте или через профессиональное консультирование (коучинг) [5]. Кроме того компания должна улучшить свои программы по развитию через ротации рабочих мест и передачи знаний между отдельными сотрудниками и командами.

В связи с этим, важным индикатором для реализации эффективной политики в области управления персоналом являются практики по адаптации персонала как элемент эффективного управления человеческих ресурсов [6] на различных этапах карьерного развития. Таким образом, дефинирование хороших практик и их апробирование в отдельных параметрах деятельности управления являются ключевым значением. Предварительная исследовательская работа и дефинирование потребностей и желаний в рабочем процессе являются приоритетными. Приведем несколько вызывающих интерес современных подходов для адаптации, которые особенно являются подходящими в среде, ищущей изменения в управлении персоналом.

Buddying (от англ. buddy – товарищ, приятель) **–** поддержка, помощь, до некоторой степени руководство и защита одного человека от другого с целью достичь результатов за него. Этот метод основан на предоставлении один другому объективной и честной обратной связи и поддержки в исполнении целей и задач /как личных, так и тех, которые имеет организация/ и в усвоении новых навыков и умений. В целом этот метод заключается в адаптации с помощью приятельства с коллегами. Этот принцип отличается отсутствием какой бы то ни было иерархичности и наличием постоянной двусторонней связи. Оптимальный срок buddying – один год, он особенно важен в первые недели работы новопоступивших сотрудников и является компонентом развития практики по созданию позитивного организационного климата [7].

Баланс работа - жизнь. Размытие границ между работой и личным временем делает сотрудников придирчивыми в выборе рабочего места в

зависимости от того обеспечит ли оно ему необходимый баланс. Компания создаст себе имидж работодателя, который заботится о благополучии своих сотрудников, если инвестирует дополнительно в программы в помощь обществу (корпоративная социальная ответственность).

Ритрийт /Retreat/[8] - популярная техника, которая содержит в себе различные значения и все они связаны с идеей о безопасности и временным отстранении от ежедневной окружающей среды, с намерением погрузится в тему с определенной направленностью. Тема может быть в сфере здоровья, стиля жизни, свободного времени, качества жизни, духовных исканий или социальных и бизнес направлений.

Управление изменениями и культурная трансформация. Наем сотрудников со всего мира и вход в новые сегменты услуг превращает управление культурными различиями в важную задачу для любой публичной администрации. Одним из шагов является использование коммуникации с сотрудниками при наступающих изменениях. Назначение менеджера, который отвечает за все изменения, происходящие в организации, представляет подход, который будет использоваться все чаще и чаще.

Перечисленные пять областей являются одними из наиважнейших, но не и единственными, на которые лидеры завтрашнего дня должны обращать внимание и в этих процессах роль лидеров незаменима. Ключ содержится в создании климата, в котором люди смогут проявить свою естественную склонность испытать удовлетворение и гордость от своей работы и где они свободно могут вносить свои предложения о повышении качества и эффективности [9].

Роль лидеров и лидерства. В условиях экономических трудностей от руководителей в публичной сфере ожидается, что лидеры должны быть на первом месте и только после них следуют специалисты по стратегии, финансам, инновациям, подбору, обучениям и развитию талантов. К такому выводу приходят и консультанты из американской компании Bersin&Associates после углубленных исследований [10]. Причина в том, что кризис требует серьезного переструктурирования в сфере человеческих ресурсов. Выход из этой ситуации в большой степени будет зависит от умений профессионалов в этой области отвечать на новые вызовы. Анализы реальных кризисных ситуаций, проведенные в США, показывают, что успешные лидеры вписываются в некоторые из следующих поведенческих моделей [11]:

1. Искатели смысла (Focus on the Core Purpose). Это носители ценностей в организации. Они систематически ведут других за собой. Поиск СМИ смысла является одной из сильных сторон исследуемых лидеров – 87.3%.

2. Лидер-буфер (Mitigatethethreat). Когда появляется кризис, лидеры должны реагировать немедленно. От них ожидается принятие мер, быть там, где наиболее „горячо“, проводить консультации с командой и экспертами. Эта модель является типичной для 77% участников в исследовании.

3. Командный игрок (Build the Team). Этот лидер умеет развивать отношения в команде, умеет сплотить сотрудников внутри команды и между отдельными звеньями. Согласно исследованию такими являются 66% исследуемых специалистов.

4. Коммуникатор (Tell the story). Этот лидер использует всякие коммуникативные форматы, чтобы рассказывать то, что организация переживает [12]. Типичная для его поведения роль – роль спикера, который предоставляет своевременную и честную информацию, присуща свыше 60% исследуемых специалистов.

5. Решительный (Lead from the Front). Такой тип стратегии для того, чтобы справиться с кризисными ситуациями, характерен для сильных лидеров, которые не перебрасывают ответственность на других, не обвиняют за проблемы своих подчиненных, коллег, окружающую среду или масс-медиа. Они решительны и уравновешены и демонстрируют внимание и ангажированность к ситуации. Чуть больше половины специалистов, приняли участие в исследовании, отвечают на эту лидерскую модель.

6. Стратег (Conduct continuous planning). Этот лидер идентифицирует ресурсы и стратегии, которые могут быть использованы для преодоления с кризисом. Характерным для него является то, что он ищет и распознает риски и потенциальные кризисы, устанавливая постоянный мониторинг над слабыми звеньями, разрабатывает и проверяет планы для действия при кризисах подобно половине анкетированных.

7. Хороший "ученик" (Profit from the Crisis) Он адаптирует организацию к новой, посткризисной ситуации, которая несет и новые возможности. Ключевым для поведения этого типа лидера является умение продолжать организационное развитие, извлекать уроки из трудностей и адаптировать организацию. Пятьдесят один процент исследуемых профессионалистов сумеют извлечь уроки из кризиса и поведут успешно организацию, после того как он пройдет.

Указанные характеристики лидерства представляют большой вызов для руководителей и служащих публичной администрации в нескольких направлениях [13].

Как вывод можно отметить, что фокусирование внимания на определенных характеристиках лидерства оказывает в краткосрочном аспекте тонизирующий и энергизирующий эффект на всю организацию.

Вместо заключения. Институт „Уорлдуоч“ в своем докладе за 2016 год акцентирует, что „… Среди лидеров на местном уровне поднимается новая волна из сотрудничества, нововведений и обучения. Города прислушиваются к науке и поставят себе более амбициозные цели … эти цели меняют управление приоритетами местных действий“ [14].

Как отмечает Клаус Шваб в своей фундаментальной разработке „Четвертая индустриальная революция“: “…в настоящем времени изменения являются историческими в отношении своего размера, скорости и охвата“ [15]. Изменчивы и человеческие общества – экономическая жизнь, культура, ценности, деятельности. Изменение происходит в нас и около нас. Поэтому мы должны воспринять его как необходимость и научиться управлять им эффективно.

Детальное изучение и практическое поэтапное апробирование представленных в публикации управленческих практик увеличит возможности организаций для достижения лучших результатов и в долгосрочном плане будет содействовать эффективному организационному развитию, укреплению общественных институций на всех уровнях [16] через разработку и применение эффективной публичной политики.

И в конце, как отмечает американский писатель Стивен Кинг: „Лучше не оглядывайся назад. Лучше подумай, что все всегда заканчивается счастливо. Может быть и верно, кто говорит, что счастливый конец выдумка?... если жизнь вообще может нас научить чему-то, то это, что счастливый конец не встречается часто, а невероятно часто, и для этого необходимо серьезно довериться судьбе..... Нет верных друзей. Нет плохих друзей. Есть только люди, с которыми желаешь быть вместе, не можешь быть вместе; люди, которые строят свой дом в твоем сердце”.

Организационное развитие и применение инновационных подходов в управлении человеческими ресурсами бесспорная реляция со взглядом в будущее, а лидерство, в контексте слов Стивена Кинга носят пророческий оттенок, потому что человеческие ресурсы представляют и сильную, и слабую сторону в одной организации и руководство должно их опознавать и управлять, используя подходящий управленческий инструментарий.

Литература:

1. Василев, В., Менеджмент а персонала в условиях на глобализации – о возможном и невозможном, сборник Лидерство и организационное развитие, Философский факультет, СУ , 2016 г.; стр. 501-508
2. Неймит, Д., Дж.Нейсмит, Овладение мегатенденциями, БАРД, С. 2018; стр. 7-15

3. Efremovski, I., Vasilev, V., Organizational culture and motivation in public administration – a relation of the future in the public management. KNOWLEDGE: International journal. Vol.4. Skopje: Institute of knowledge management, 2014. pp. 102-106, 2014
4. https://www.eapm.org/
5. Рибарска, Е., В.Василев, Управление человеческими ресурсами – вызовы европейских измерений, Бл., 2009, стр.178; Stanin, M., Rightswithin Obligationsand Responsibilities; International conference Knowledge-basedorganization; Volume 22, Issue 2; Pages 374–378, ISSN (Online) 2451-3113, 2016
6. World Link, Magazine of the World Federation of People Management Associations, Vol. 26 No. 1 | January, 2016
7. В.Василев, Д.Стефанова, С.Ангелова; „Эффективные коммуникации в публичном менеджменте“, изд. „Пропеллер“, С., 2017; Василев, В., Д.Стефанова, Создание и развитие систем внутренней коммуникации в государственной администрации, сп. „Социосфера“, Россия; 2016 г.
8. Гейдж, Р., Сумасшедший гений, Ангира, С., 2016, стр. 21-22;
9. Тромпенаарс, Ф., Хампден-Тернер, Ч., Нестись по волнам на культуры – Понимание культурного разнобразия в бизнесе., „Классика и стиль”, С., 2004 г.
10. https://www.bersin.com/human-resources/; 2016;2017
11. Bradon, V., Cooper,J, Crisis-A Leadership Opportunity. Harvard University,2005
12. Ангелова, Сл. Эффективная коммуникация в онлайн брэнде общности через социальную сеть Facebook. 2016, http://rhetoric.bg/; Стефанова, Д. Стратегические компоненты PR-планировния. УИ „Н. Рилски“, Бл., 2011, стр.123-133
13. French, W., Human Resource Management, “Houghton Mifflin Company”, 1994;World Link , Magazine of the World Federation of People Management Associations, Vol. 26 No. 1 | January ; 2016
14. Институт Уорлдвоч, Может ли один город быть устойчивым?, Состояние планеты 2016. Книжный тигр, С., 2016, стр. 8-9
15. Шваб, К. Четвертая индустриальная революция. ИД Гермес, С., 2016, стр. 14-15
16. Институт „Уорлдвоч“, Управление для устойчивого развития, Состояние планеты 2014, Книжный тигр, С., 2014, стр.18-19

ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛОВ ЗАГС РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)
TYPICAL MODEL OF MANAGERIAL COMPETENCE OF STATE CIVIL SERVANTS OF THE CIVIL REGISTRY OFFICES OF THE STATE COMMITTEE OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN FOR JUSTICE

Васильева Ирина Александровна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается типовая модель управленческой компетентности государственных гражданских служащих отделов ЗАГС Государственного Комитета Республики Башкортостан по делам юстиции.

Abstract: The article considers a typical model of managerial competence of civil servants of civil registry offices of the State Committee of the Republic of Bashkortostan for Justice.

Ключевые понятия: компетентность, ассессмент, управленческая компетентность

Keywords: competence, assessment, managerial competence

Одним из важнейших приоритетов государственной политики является внедрение эффективных механизмов обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации высоко-квалифицированными специалистами, способными решать сложные задачи государственного управления. В целях совершенствования государственной кадровой политики необходимо внедрение в работу кадровых служб государственных органов современных технологий кадровой работы, что обеспечит повышение эффективности гражданской службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации (3, с. 47).

Главный вектор движения в этом направлении был заложен в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [2].

Актуальность разработки модели определяется также необходимостью решения проблемы личностной готовности государственных гражданских служащих к общественным изменениям, реформированию государственной службы, осознанием необходимости

вступления на путь непрерывного самообразования, профессионального мышления, самореализации, саморефлексии, т.е. оценки себя в координатах профессионального роста.

Наличие модели профессиональных компетенций государственного гражданского служащего в каждом органе государственной власти с перечнем конкретных компетенций, необходимых именно для работы в конкретной сфере, отрасли деятельности, ведет к одновременному созданию системы оценки государственного служащего на соответствие этой модели. Применение модели профессиональных компетенций позволит проводить объективную оценку соответствия каждого государственного служащего профессиональным компетенциям, а также позволит формировать заказ на повышение квалификации государственных гражданских служащих с учетом развития конкретных необходимых каждому служащему профессиональных компетенций.

Оценка профессиональных компетенций гражданского служащего осуществляется с использованием модели профессиональных качеств. Она исследует общие профессиональные и прикладные (или управленческие для руководителей) знания, навыки, умения и способности гражданского служащего.

Понятно, что знания эффективнее всего оценивать при помощи теста, навыки и умения - при помощи решения конкретных практических задач (кейсов), а способности личности - при помощи собеседования (или реферата / эссе) и психологического тестирования (или методом внешней экспертной оценки, например, ассессмент-центр).

Оценка профессиональных компетенций (Opk) государственных гражданских служащих определяется как сумма итоговых баллов по каждому инструменту оценки: тест на знания, умения, навыки (It); кейсы для проверки умений и навыков (Ik); комплексное собеседование (Is) или написание реферата / эссе (IR); психологические тесты (I) или внешняя экспертная оценка (ассессмент-центр) способностей (Iv).

Opk = It + Ik + Is (илиIr) + Ipt(илиIv)

(Общая оценка профессиональных компетенций = оценка за тест + оценка за кейсы + оценка за собеседование (или оценка за реферат / эссе) + оценка за психологическое тестирование (или внешняя экспертная оценка).

По итоговому баллу общей оценки выделяются три уровня развития профессиональных компетенций: низкий (компетенция в стадии развития), средний (развитая компетенция) и высокий (транслируемая компетенция) Технология определения компетенций, предлагаемая в статье, позволяет выбрать наиболее подходящий инструмент оценки профессиональных компетенций для каждого отдела ЗАГС , а также создать по аналогии собственный инструментарий.

Каждый орган государственной власти может выбрать собеседование или заменить его на написание эссе или реферата. Причем, должности, на которые претендует человек, по сути, диктуют выбор инструментария. Скажем, если для должности важна грамотность и умение составлять собственный текст, то лучше выбрать эссе или реферат как инструмент оценки, позволяющий в большей степени, нежели собеседование, проверить навыки письменной речи. Предложенная методика предполагает взаимозаменяемую шкалу баллов по инструментам «собеседование» и «эссе / реферат». Такое же взаимозамещение возможно по инструментам «психологическое тестирование» и «внешняя экспертная оценка».

Набор предлагаемых в методике психологических тестов вполне позволяет оценить личностные компетенции человека без участия психолога и внешних экспертов, но если для должности очень важны личные характеристики (скажем, для заместителя руководителя), то надёжнее привлечь внешних специалистов в области менеджмента и психологии для оценки методом, например, ассессмент-центра. Также на выбор конкретных инструментов возможно влияние таких факторов, как время и финансовые ресурсы. Метод психологического тестирования менее затратен в сравнении с внешней экспертизой.

Предлагаемая методика использует трёхступенчатую шкалу оценки по уровням: низкий, средний, высокий. Например, для исследования прикладных знаний по отраслям каждый орган власти должен составить тест из 30 вопросов. Именно из 30, так как это влияет на общую шкалу, где всего 3 теста из 30 вопросов каждый, и где за каждый правильный ответ даётся 1 балл. Итоговое максимально возможное количество баллов - 90. Если изменить количество вопросов в прикладном тесте (меньше или больше 30), то надо менять и шкалу.

Кадровой службой государственного органа разрабатывается модель для каждой должности гражданской службы в государственном органе либо для группы должностей гражданской службы, замещение которых предполагает выполнение и реализацию схожих задач и функций.

Принципиальным для построения модели является следующее:

Модель компетенций государственного гражданского служащего включает наименование компетенции, уровни базовой выраженности и инструментарий оценки. В дальнейшем, при конструировании профиля уровни выраженности могут быть скорректированы в зависимости от специфики деятельности сотрудника.

Общими для всех государственных гражданских и муниципальных служащих являются следующие административные компетенции:

«Следование социальным стандартам и требованиям служебной этики», «Владение средствами устного и письменного общения на русском языке».

Управленческие компетенции «Тайм-менеджмент», «Ориентация на результат», а также профессиональная специфическая компетенция «Навыки проектного управления» вносятся в модели компетенций служащих должности не ниже консультанта.

Формирование системы компетенций начинается с анализа внешнего окружения и ситуации внутри организации, и включает определение целей организации и сотрудников, выбор и описание необходимых компетенций в соответствии с целями, намерениями и положением организации, формулирование желаемой модели профессионального поведения сотрудника (компетенций).

Затем составляется инструментарий для измерения уровня развития необходимых компетенций: анкеты, тесты, план собеседования, дополнительные инструменты (возможно, с привлечением внешних экспертов).

Следующим шагом является проведение исследования уровня развития компетенции у сотрудников при помощи разработанного инструментария.

По окончании исследования заполняется итоговый бланк соответствия/ несоответствия должностной модели профессиональных компетенций с перечнем высокоразвитых компетенций и тех, которым нужно учить, рекомендациями по развитию компетенций (формируется план повышения квалификации на основе компетентностного подхода на ближайший период - один раз в три года или по необходимости).

Методический инструментарий содержит примерное описание системы комплексной оценки и отдельных ее элементов, порядок организации и проведения комплексной оценки.

Предлагаемые настоящим инструментарием подходы к организации и проведению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих предназначены для внедрения в рамках действующего законодательства Российской Федерации о гражданской службе(1) .

Подходы, содержащиеся в методическом инструментарии, разработаны и апробированы в рамках реализации Министерством труда и социальной защиты российской Федерации с экспертным сопровождением в отдельных органах исполнительной власти в январе - октябре 2013 года пилотного проекта по внедрению системы комплексной оценки деятельности гражданских служащих, в том числе общественной оценки по отдельным должностям гражданской службы, проведенного в целях реализации мероприятий по внедрению новых принципов кадровой

политики в систему государственной службы, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601[2].

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что занимать должность государственной службы имеет право не каждый гражданин страны. Для этого необходимо соответствовать ряду критериев, ряду требований, предъявляемых к кандидату, обладать определёнными личностными качествами, принять ряд ограничений, связанных с государственной службой.

Управленческая компетентность – это личностные качества и способности, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей.

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79 – ФЗ// Собрание Законодательства Российской Федерации.2004. №31 Ст.3215 Электронный ресурс Доступ из справ. правовой системы Консультант Плюс
2. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Российской Федерации от 7.мая 2012 года №601 // Собрание Законодательства Российской Федерации.2012. №19 Ст.2338. Электронный ресурс Доступ из справ. правовой системы Консультант Плюс.
3. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: РАГС,2012. -488с.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН)
FOREIGN EXPERIENCE OF CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN)

Галиуллин Тимур Талгатович, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья раскрывает тему реформирования и оптимизации государственной службы. Говорится об отсутствии

комплексного системного подхода к реформированию и развитию государственной и муниципальной службы в России. Приводятся доводы для заимствования у Казахстана опыта реформирования государственной службы. Ключевые слова: реформирование, оптимизация, комплексный системный подход, новые технологии, концепция развития государственной службы.

Ключевые слова: реформирование, оптимизация, комплексный системный подход, новые технологии, концепция развития государственной службы.

Abstract: The article reveals the topic of reforming and optimizing the civil service. It is said that there is no comprehensive system approach to reforming and developing the state and municipal service in Russia. Arguments are presented for borrowing from Kazakhstan the experience of reforming the civil service. Key words: reforming, optimization, integrated system approach, new technologies, concept of development of civil service.

Keywords: reform, optimization, complex system approach, new technologies, the concept of public service development.

Современная история Российской Федерации очередной раз подтверждает, что реформирование государственной службы в нашей стране находится в прямой зависимости от принятой концепции (программы) развития государственной службы. Концепция определяет главные цели и направления развития государственной и муниципальной службы, которые на время действия этой концепции становятся неким фарватером для органов государственной и муниципальной власти. Однако сроки концепции заканчиваются – теряется фарватер. Складывается впечатление, что развитие государственной службы происходит по принципу «от концепции к концепции».

В этом году завершается федеральная программа «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 – 2018 годы)» и определенные итоги уже можно подвести. Однако если не вдаваться в тонкости, то основные цели и направления этой программы просто повторяют такие же цели, которые были приняты в предыдущих программах и концепциях (2003-2005, 2009-2013 гг.). Возникает вопрос: принятые ранее федеральные программы и концепции оказались нереализованными? Однозначного ответа пока нет. Конечно, принятые ранее направления развития государственной и муниципальной службы в некоторой степени достигнуты. Но с другой стороны, из последней принятой программы по развитию государственной службы исключена важная и приоритетная цель – создание единой системы управления государственной службой.

По нашему мнению, это очень серьезная ошибка. Опыт зарубежных стран показывает, что концепции и программы не всегда являются отправной точкой реформирования государственной и муниципальной службы. В большинстве стран приняты стратегия развития и реформирования государственной и муниципальной службы на десятилетия, а ответственными за реализацию этой стратегии являются специальные органы – органы управления государственной службой. Такая практика сегодня характерна для Китая, США, Германии, Японии, Канады, Франции, Великобритании и др. В этих странах созданы специальные (федеральные, национальные) органы управления государственной службой или специальные структуры, которые отвечают за три главных направления в сфере государственной и муниципальной службы: регулярный подбор и воспитание профессиональных кадров государственной и муниципальной службы; постоянная разработка направлений и развития государственной и муниципальной службы в рамках принятой стратегии; защита социальных гарантии государственных и муниципальных служащих, профилактика противодействия коррупции. На сегодняшний день в России создано более 100 специальных государственных органов, которые в том или ином виде осуществляют контроль за экономикой страны, но нет ни одного органа, который занимался бы управлением государственной и муниципальной службой. В разные годы этот вопрос поднимался, но, к сожалению, существенных сдвигов так и не произошло. Разные ведомства попрактиковались в разработках программ: от Администрации Президента РФ до Министерства труда и социальной защиты.

Поэтому, на наш взгляд, необходимо и важно использовать достижения зарубежных стран. Особенно показателен пример Казахстана, который значительно продвинулся и достиг определѐнных успехов в развитии и реформировании государственной и муниципальной службы. Наш выбор обусловлен рядом причин: во-первых, Казахстан наш ближайший сосед и партнер, а также член Торгового Союза; во-вторых, после распада, СССР Россия и Казахстан имели фактически одинаковые стартовые позиции для начала реформирования системы государственной управления, и по некоторым направлениям мы сегодня явно уступаем; в-третьих, развитие государственной и муниципальной службы в Казахстане также неидеально, существует много проблем и сложностей. Также стоит добавить, что Казахстан первым на постсоветском пространстве принял закон о государственной службе.

Первая в истории независимого Казахстана реформа государственной службы была проведена в 1999 году Агентством по делам государственной службы. Агентство было создано годом ранее для

осуществления единой государственной политики в сфере государственной службы и подчинялось непосредственно президенту. Проведение реформы сопровождалось активным привлечением международных организаций (например, очень тесно агентство сотрудничало с Программой развития ООН) и изучением зарубежного опыта, что позволило создать, а затем и внедрить оригинальную модель госслужбы, получившую название «позиционной». В ее основу был положен принцип меритократии: привлечение на госслужбу самых достойных. Был введен двухступенчатый конкурс (тест и собеседование), который мог пройти любой желающий. В тот период Казахстан остро переживал дефицит профессионалов и специалистов, поскольку госслужба была исключительно патронажной.

Острой проблемой госслужбы была и текучка кадров: при переезде акима на другое место работы менялось до 70% аппарата. Поэтому агентство разделило чиновников на политических служащих (премьер-министр, министры, заместители министра, акимы и их заместители) и административных. Лояльные власти политические служащие могли быть уволены при смене власти, тогда как «неполитизированные» административные клерки могли этого не бояться.

На сегодняшний день Агентство по делам государственной службы – государственный орган, подчиняющийся непосредственно президенту и ответственный за проведение политики в области государственной службы. Агентство, находясь в статусе «надминистерства», разрабатывает концепцию реформирования государственной службы, ведет учет, отвечает за подбор, обучение, ротацию кадров, контролирует деятельность чиновников, оценивает эффективность работу госслужащих и т.д. Создание специального органа управления госслужбой в Казахстане позволило оптимизировать чрезмерно громоздкую командно-отраслевую структуру управления и сократить численность госаппарата, сделав при этом госслужбу эффективной и привлекательной. При этом отметим, что реформа госслужбы в Казахстане продолжается: принята Концепция новой модели государственной службы, ведется активная борьба с коррупцией на госслужбе, разрабатываются критерии эффективности работы чиновников. 1 января 2016 года вступил в силу новый Закон «О государственной службе Республики Казахстан» и ряд подзаконных актов, в рамках которых выработаны новые подходы и принципы организации государственной службы.

Во-первых, новая карьерная модель государственной службы подразумевает отбор на вышестоящую вакантную должность путем проведения внутреннего конкурса среди сотрудников госоргана и общего конкурса на нижестоящие должности. В 2015 году в министерствах, их

ведомствах и местных исполнительных органах среднем в месяц 828 человек назначались на должности путем внутренних переводов, т.е. без проведения открытых конкурсов. На сегодняшний день уже такое невозможно.

Одним из положительных характеристик нового подхода является то, что при прохождении государственным служащим внутреннего конкурса, о кандидате известны его сильные и слабые стороны. При карьерной модели молодой госслужащий может планировать свое карьерное продвижение, что является крайне важным для его психологического состояния и профессионального развития, позволяет уверенно смотреть в будущее и строить долгосрочную карьеру в рамках государственной службы.

Во-вторых, для всех государственных служащих утверждаются индивидуальные планы работы, согласно которым их будут оценивать на ежеквартальной и годовой основе. К примеру, при оценке служащих корпуса «Б» в качестве «оценщиков» участвуют непосредственные руководители, подчиненные и коллеги. Таким образом, впервые при оценке руководителя будет учитываться мнение не только руководителей, но и коллег и подчиненных. При оценке государственных служащих будут учитываться исполнение ими индивидуальных планов работ, направленные на достижение стратегических целей госоргана, соблюдение трудовой дисциплины и норм этики, а также такие качества как инициативность, умение мотивировать к работе и умение планировать работу. Результаты оценки будут напрямую влиять на оплату труда.

В-третьих, переработан порядок тестирования с установлением общего порогового значения. При этом снижены пороговые значения на знание каждого нормативного правового акта. Это позволит решить существующую проблему с недостатком кадров, особенно на сельских и районных уровнях. Уже сегодня показатель успешного прохождения тестирования по сравнению с аналогичным периодом прошлого года вырос на 13%,на сельском и районном уровнях - на 18%.

В-четвертых, для государственных служащих, впервые поступивших на государственную службу, устанавливается испытательный срок 3 месяца. При неудовлетворительном результате испытательный срок продлевается еще на 3 месяца без повторного последующего продления по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность. Это позволит снизить уровень текучести кадров, особенно в первый год работы. На этом этапе за ним закрепляется наставник из числа опытных государственных служащих, который будет оказывать практическую помощь в работе и утверждается План адаптации.

В-пятых, в целях повышения прозрачности проведения конкурсов новым законодательством закреплен 5-дневный срок апелляции

результатов конкурсного отбора. В министерстве и территориальных департаментах создаются апелляционные комиссии, призванные рассматривать жалобы кандидатов и защищать их права. В состав комиссий в качестве независимых наблюдателей могут быть включены представители общественных организаций и средств массовой информации.

В-шестых, соблюдение этических норм не ограничивается одним только страхом государственных служащих быть наказанными (за появление пьяным в общественном месте, за распространение сплетен на рабочем месте и т.д.). На сегодняшний день создана инфраструктура по формированию высокой корпоративной этики на государственной службе, направленной на качественное служение народу.

С нормативной точки зрения, внедряемые новшества логически выверены и направлены на достижение конкретных результатов. Однако практика постоянно вносит свои коррективы. По итогам на 2017 г. можно привести много показательных примеров реализации реформы госслужбы.

Например, Генеральная Прокуратура Казахстана применила лучший международный опыт: были привлечены эксперты из Назарбаев Университета и ведущих консалтинговых компаний, а за основу был взят инструмент, который широко применяется в корпоративной практике – написание эссе. В первом нужно описать свой жизненный опыт, второе – на профессиональную тематику, третье – это решение кейсовых задач, а четвертое – психологическое исследование кандидата. По мнению заместителя генерального прокурора Андрея Кравченко, главный фактор успеха таких экзаменов – целый комплекс мер безопасности, который полностью пресекает попытку лоббирования чьих-то интересов. Работы выполняются в специальном помещении в режиме онлайн, у каждого кандидата свой уникальный логин, весь процесс фиксируется видеокамерами, любые гаджеты запрещены, на компьютерах отключены функции копирования, переноса и вставки текста, не работают USB-порты, сотовая связь и Wi-Fi заглушены, эссе обязательно проверяют на плагиат. После завершения и сдачи в работы невозможно внести изменения. Компьютерная программа автоматически шифрует работы, скрывая имя и фамилию кандидата, вместо них присваивается 12-значный цифровой код, и в таком виде работы поступают на проверку экспертам. Работы оцениваются не сотрудниками прокуратуры, а независимыми экспертами. На их решение повлиять невозможно, так же как и договориться с компьютером. Кандидат не знает, кто его оценивает, эксперт не знает, чью работу он оценивает, – резюмировал заместитель генерального прокурора, подчеркнув, что по итогам прошлого конкурса из 1839 человек пройти все этапы и выйти в финал смогли только 126, действительно лучших[2].

С другой стороны, если количество внеконкурсных перемещений сократилось в 25 раз (согласно официальной статистике), то в Агентстве по делам госслужбы и противодействию коррупции периодически заявляют, что «…госслужащие продолжают покидать свои посты вслед за руководителями. Причины указываются разные: увольнение по собственному желанию, переход на другую работу и так далее. Но мы понимаем, что там более глубинно скрытые причины»[1].

История показывает, что любая реформа государственного аппарата всегда будет встречать сопротивление и недовольство чиновников. Однако если ее реализация будет носить последовательный, комплексный, системный и главное постоянный характер, то ее целевые показатели проявятся достаточно быстро. Что для этого сделало руководство Республики Казахстан? В стратегию развития страны – Стратегия 2050 [3] – была включена программа формирования профессионального государственного аппарата и шаги для ее реализации, предполагающей, в том числе, создание эффективной системы управления государственной службой.

Литература:

1. Адилов С. Реформа госслужбы: что замышлялось и что мы сегодня имеем? // https://camonitor.kz/26505-reforma-gossluzhby-chto-zamyshlyalos-i-chto-my-segodnya-imeem.html
2. Истомин А. Реформа государственной службы. https://liter.kz/ru/articles/show/30783-reforma_gosudarstvennoi_sluzhby
3. Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства». 14 декабря 2012 г. // https://strategy2050.kz

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
FEATURES OF MANAGERIAL COMPETENCE OF STATE CIVIL SERVANTS

Гибатова Разиля Фанилевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены особенности управленческой компетентности государственных гражданских служащих.

Annotation: In the article features of administrative competence of state civil servants are considered.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, управленческая компетентность

Keywords: competence, competence, managerial competence

Достижение высоких результатов в управленческой деятельности государственными гражданскими служащими, эффективность выполнения ими управленческих функций, принятие и реализация управленческих решений определяется высоким уровнем профессионализма и компетентности. Данное требование к государственным гражданским служащим закреплено в п.4 ст.4 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 г. №79- ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1]. Современный государственный гражданский служащий должен быть профессионалом во всех отношениях, в совершенстве должен владеть нормативно-правовыми документами, регулирующими государственную службу, быть способным, анализировать и прогнозировать свою работу, принимать эффективные управленческие решения и определить порядок их реализации.

Основные задачи, стоящие перед органами государственной власти Российской Федерации, актуализируют проблему управленческой компетентности государственных гражданских служащих, так как эффективность государственного управления во многом определяются уровнем управленческой культуры государственных служащих, наиболее важным компонентом которой является управленческая компетентность[2, с. 371].

Само понятие «компетентность» неразрывно связано с понятием «компетенция». Компетенции – это требования внешней и внутренней среды организации к процессу и результату деятельности, способности, отражающие стандарты поведения и задающие ориентиры профессионального развития. А компетентность представляет собой комплекс уже сформированных компетенций, проявляющихся в способности специалиста решать задачи и готовности к выполнению своей роли в той или иной области деятельности.

Проявление компетентности в различных сторонах жизни человека и общества отличается разнообразием видов и форм выражения содержания. Феномен компетентности проявляется на уровне личности, на уровне отдельных социальных институтов, организаций и групп, на уровне

общества в целом. Управленческая компетентность выражается в способностях эффективно действовать в процессе:

- управления в профессиональной сфере;
- управления во внешней среде;
- самоуправления[4, с. 4].

В системе государственной службы управленческая компетентность отличается профессиональной спецификой и отражает стандарты профессионального поведения применительно к сфере государственного управления. Но анализ современных научных разработок вынуждает нас констатировать тот факт, что ученые, как правило, не выделяют в качестве объекта исследования управленческую компетентность как таковую, а рассматривают применительно к системе государственной службы преимущественно профессиональную компетентность. Поэтому постановка вопроса об управленческой компетентности государственного гражданского служащего в научной литературе является относительно новой[6, с. 107].

Управленческая компетентность государственного гражданского служащего – это его способность и готовность применять приобретенные компетенции в стандартных управленческих ситуациях с целью эффективного решения управленческих задач и профессионально-личностного развития.

Данное определение формулируется с учетом двух обстоятельств. Во-первых, способность применять компетенции не сводится к имеющимся у человека знаниям и навыкам. При выделении управленческих компетенций государственного гражданского служащего мы основываемся на максимальном сближении понятий «умение» и «способность» при понимании последней как оптимальной возможности выполнения профессиональной работы в соответствии с предписанными стандартами. В этом смысле управленческая компетенция – это способность самостоятельно, в отведенное время и с определенным качеством решать управленческие задачи по достижению целей организации. Кроме того, важным показателем проявления компетентности является готовность к профессиональной работе, которая отражает согласие, желание сделать что-либо. Феномен готовности человека к деятельности включает мотив к ее реализации и ценности профессионального поведения.

Во-вторых, управленческая компетентность всегда проявляется в управленческой деятельности, в частности, управленческая компетентность государственного гражданского служащего проявляется исключительно в сфере государственного управления. А государственное управление слагается, прежде всего, из взаимосвязанных типичных

действий, образующих структуру управленческого процесса. Поэтому эффективность управленческой деятельности государственного гражданского служащего определяется способностями действовать согласно алгоритму или на основе общей технологии управления. Тем более что технологизация управления – это единственный способ добиться рационализации и оптимизации управленческой деятельности.

Следовательно, профессиональное поведение государственного гражданского служащего во многом детерминировано основными этапами управленческого цикла. Согласно концепции, М. Маркова, управленческая деятельность может быть разбита на четыре процедуры, включающие несколько операций.

Первая процедура – формулировка цели. Связанные с нею операции – диагноз, прогноз, формулирование конечной цели, стратегия действия, конкретные задачи. Вторая процедура – принятие решения, раскрывающееся в виде следующих операций: выявление проблемной ситуации, обоснование вариантов действия, выбор оптимального варианта, утверждение решения. Третья процедура – организация социального действия, включающая в себя распределение задач между исполнителями, координацию и регулирование процесса исполнения, контроль. Четвертая процедура – анализ результатов. Она предполагает следующие операции: сопоставление запланированных и достигнутых результатов, открытие новых проблемных ситуаций, первоначальное формулирование новой цели [5, с. 155]. Сфера деятельности государственного гражданского служащего связана с процессами самосовершенствования человека в конкретной профессиональной среде, что является, по сути, управлением (самоуправлением) собственным поведением. Поэтому в число управленческих компетенций следует включить способности по планированию и реализации профессионального развития.

Исходя из этого, управленческая компетентность в системе государственного управления складывается из перечисленных ниже управленческих способностей, разделенных на пять основных блоков:

- блок целеполагания. Он включает в себя способности: организовывать социальную диагностику с применением ее различных моделей, прогнозировать общественные, в том числе и управленческие процессы, формулировать цели управления и осуществлять их декомпозицию, определять стратегию действий, оформлять стратегию в виде проектов, программ и планов как текстовых документов, организовывать работу над программными документами, анализировать социально-экономические тенденции на основе базисных матриц и систем.

– блок выработки и принятия решений, к которому относятся способности: анализировать проблемную ситуацию, подлежащую

решению на проектной основе; оптимальный вариант действия, утверждать решения самостоятельно или в процессе обращения к высшим должностным лицам (инстанциям).

– организационный блок, включающий в себя способности распределять задачи между исполнителями, координировать и регулировать процесс исполнения, осуществлять контроль за процессом исполнения решений, налаживать и поддерживать конструктивные отношения с гражданами и организациями как потребителями государственных услуг (клиентами), а также с коллегами.

– аналитический блок включает способности: сопоставлять запланированные и достигнутые результаты, открывать новые проблемные ситуации, оценивать результативность и эффективность собственной деятельности и деятельности подчиненных, первоначально формулировать новые цели.

– блок профессионального развития, к которому относятся способности: планировать и организовывать свою работу, оценивать и накапливать новую информацию, анализировать свой прошлый профессиональный опыт, извлекать уроки, строить и реализовывать планы профессионального роста [6, с. 91].

Необходимо понимать, что процесс разработки классификационной модели компетенций, как и само понятие «компетенция» (или «компетентность») имеет ограничение «снизу». Чтобы это понять, обратимся к следующему определению компетенции: «Компетенция – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе».

Другими словами, компетенция как сущность возникает только тогда, когда в нужное время в нужном месте образуется комбинация: знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств, ситуационных намерений.

Таким образом, приведенный перечень компетенций являет собой комплекс требований к управленческой системе профессиональной деятельности государственного гражданского служащего на различных иерархических уровнях управления и отражает набор необходимых способностей, позволяющих эффективно действовать в типовых управленческих ситуациях.

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ (электронный ресурс) (ред. от 30. 12.2015) –Доступ из справоч.- правовой системы Консультант Плюс.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления.- М.: Омега-1,2010.-525с.
3. Бабинцев В.П., Захаров В.М. Социально-технологическая компетентность государственного служащего//Госслужба.-2014. -№3.-С. 90-93.
4. Володько М.С. Проблемы развития управленческих компетенций государственных гражданских служащих. Ставрополь.2014. – С.4-11.
5. Марков М. Технологии и эффективность социального управления. – М., 1972. -276с.
6. Турчанина Ю.А. Структурная модель управленческой компетентности государственных гражданских служащих//Научные ведомости Белгородского госуниверситета. Серия: Философия. Социология. Право. -2013.122(145) – С.104-111с.

ОБУЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
TRAINING OF CIVIL SERVANTS AS A FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF BODIES OF STATE POWER

Гильмутдинов Ильмир Миндыханович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Дополнительное профессиональное образование традиционно является одним из ключевых факторов профессионального развития государственных гражданских служащих. В статье указаны приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы, определена роль такого направления в профессиональной обучении государственных служащих, как специализированного центра оценки и профессионального развития государственных гражданских служащих.

Annotation: Additional professional education has traditionally been a key factor in the professional development of civil servants. The article indicates the priority directions of formation of the personnel of the civil service, the role of such direction in the professional training of civil servants as a specialized center for evaluation and professional development of civil servants.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование профессиональное развитие государственных служащих специализированный центр оценки и профессионального развития государственных гражданских служащих

Keywords: additional professional education, professional development of civil servants, specialized center for evaluation and professional development of civil servants

Постоянно изменяющиеся социально-экономические условия, а также многомерный характер задач, стоящих перед государственными органами, предопределяют необходимость непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих для повышения производительности профессиональной деятельности. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих становится ключевой проблемой государственной кадровой политики и функционирования государственной службы.

Основным программным документом, определяющим и определяющим направления государственной кадровой политики в этой сфере, активно обсуждалась федеральная программа «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015-2018 гг.) и План мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года» [4] (далее - Программа). В Программе важнейший принцип государственной кадровой политики требовал непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Однако решение проблем профессионального развития государственных служащих невозможно без глубокого изучения этого процесса и, прежде всего, дополнительного профессионального образования.

Исследования, касающиеся профессиональной подготовки государственных гражданских служащих, были посвящены различным аспектам: особенностям функционирования системы профессионального образования и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, организационным и методическим вопросам обучения государственных служащих, к качеству обучения государственных служащих и применению инновационных образовательных технологий в процессе подготовки, к особенностям

реализации компетентностного подхода в обучении государственных гражданских служащих и т. д. [7]

Практически все авторы в той или иной степени связывают профессиональное образование в различных формах с профессиональным развитием, и довольно часто можно встретить замену понятий. По нашему мнению, понятие «профессиональное развитие» шире, чем обучение, хотя последнее является его непременным условием.

Условия профессионального развития государственных служащих регулируются Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2], где в ч. 2 ст. 60 указаны приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы:

1) подготовка кадров для гражданской службы и профессиональное развитие гражданских служащих;

2) содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;

3) ротация гражданских служащих;

4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;

6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В то же время законодательно не установлено, для кого конкретно назначены обязательства по профессиональному развитию работников, которые являются основным субъектом этой деятельности. Департамент развития государственной службы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, среди которых вопросы сохранения, прежде всего, правового регулирования и институционального развития государственной гражданской службы, не могут в полной мере выступать в качестве основного клиента и координатора деятельности по профессиональному развитию государственных служащих в качестве основной деятельности кафедры сосредоточено на разработке информационных и методических материалов по научно методической, образовательной методической и информационно-аналитической основе для обеспечения дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих [5].

Особенно необходимо остановиться на роли такого направления в профессиональной обучении государственных служащих, как специализированного центра оценки и профессионального развития

государственных гражданских служащих [8]. Идея Центра оценки и развития как технологии оценки не нова, но в сфере государственного управления практически не используется.

По нашему мнению, основные функции Центра оценки и развития государственных служащих должны стать:

- участие в проведении оценочных процедур государственных служащих (аттестация, квалификационный экзамен, другие виды бизнес-оценки);

- разработка и реализация индивидуальных планов развития государственных служащих, в том числе отбор, разработка и организация программ обучения;

- участие в формировании всех видов резервов выстрелов, организация отбора и поддержки программ развития кадрового резерва и резерва административных кадров.

Центр может выполнять работы как по поручению государственных органов, так и по индивидуальным требованиям государственных служащих. Работа специалистов Центра также может проводиться как по местам, так и дистанционно с использованием современных электронных средств.

Для того чтобы выводы и консультации специалистов Центра по результатам оценочных и разрабатываемых процедур носили не только рекомендательный, но и обязательный характер, очевидно, необходимо создать стандартную основу - включение положений в местные правила государственных органов и соответствующей организационной и ресурсной поддержки [6].

В связи с осуществлением административных реформ в Республике Башкортостан возникла острая необходимость в обеспечении государственных органов персоналом, профессионально владеющего технологиями управления. Эта задача может быть решена только на основе построения интегрированной системы обучения и переподготовки, повышения квалификации государственных служащих, способных обеспечить решение государственными органами поставленных перед ними задач.

В Республике Башкортостан такая система построена на базе Башкирской Академии государственной службы и управления при главе Республики Башкортостан, создана системы обучения, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих способных обеспечить эффективность государственного органа на должном уровне.

В соответствии с принятыми решениями был создан Координационный совет высших и средних специальных учебных заведений Республики Башкортостан по подготовке и переподготовке

государственных служащих и кадрового резерва, в задачи которого входит деятельность по обеспечению интеграции усилий высшего образования учреждений в области подготовки кадров для государственной службы.

Ядром мер по созданию системы подготовки и переподготовки государственных служащих является создание в Башкирской Академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан факультета профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих, где специалисты по внедрению государственного и муниципального управления обучаются в соответствии с образовательными стандартами.

Таким образом, комплексный подход к планированию и организации дополнительного профессионального образования с целью усиления его влияния на профессиональное развитие государственных гражданских служащих позволит обеспечить целостное решение проблем и довести деятельность к профессиональному развитию до качественно нового уровня.

Литература:

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Федеральный Закон № 79 от 27 июля 2004 года «О Государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный Закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
4. Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года» // Консультант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru (Дата обращения: 25.05.2018 г.).
5. Маленькая М.А. Особенности дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2015. № 27. С. 35-46.
6. Мирошников С.Н., Чаркина Е.С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных

гражданских служащих Российской Федерации // Управленческое консультирование. 2017. № 1. С. 12-23.
7. Сидорова А.В., Каришина И.Е. Необходимость дополнительного профессионального образования в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. № 16. С. 144-149.
8. Хитрин К.Л. К вопросу о специфике модернизации программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих // Вопросы управления. 2015. № 4. С. 218-223.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
PROFESSIONAL COMPETENCE OF STATE CIVIL SERVANTS AS A COMPONENT OF THE PUBLIC AUTHORITIES WORK EFFICIENCY

Горбаткова Ксения Олеговна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена изучению роли профессиональной компетентности государственных гражданских служащих в эффективности работы органов государственной власти, дается понятие компетентности и компетенции, профессионализма государственных гражданских служащих.

Annotation: The article is devoted to the study of the role of civil servants professional competence in the efficiency of public authorities, gives the concept of competence and competency, professionalism of civil servants.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, государственные гражданские служащие, эффективность, органы государственной власти.

Keywords: competence, competency, civil servants, efficiency, public authorities.

Как известно, множество слов связанных с государством и правом в современные языки пришло из латыни, среди них и слово лат. *competere* — соответствовать, подходить (разумеется в рамках римского права) от которого в русском языке произошли понятия компетентность и компетенция (буквально в переводе с латинского – «принадлежность по

праву») – понятия морфологически однокоренные. Под компетенцией, как правило подразумеваются, во-первых, структурированная система полномочий какого-либо органа или должностного лица; во-вторых, круг знаний, умений и навыков, в отношении которых данное лицо обладает соответствующим (должности, поставленным целям и задачам конкретной работы и т.д.) уровнем и опытом.

Современное научное знание понятие компетентности дает двояко и даже разнонаправленно конкретизировать данное понятие: во-первых, в качестве личной способности к эффективной реализации на практике специальных профессиональных знаний; во-вторых – в качестве конечного результата целесообразной и рациональной деятельности.

Компетентность характеризуется еще и как доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, как способность понимания внутренней логики функционирования и развития различных систем, связей и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей, как обладание глубокими профессиональными и сопутствующими им знаниями [5, с.11].

Очень интересна китайская трактовка понятия «компетенция». В зависимости от даосской или конфуцианской трактовки европейское понятие «компетенция» в Китае, будучи изображено двумя иероглифами, переводится как «быть достойным Пути» (даосизм) или «быть достойным Служению» (конфуцианство). Применительно к государственной службе это значит, что китайская государственная философия подразумевает обязательность нахождения служащего именно и только на том месте, на котором он может максимально реализовать свои возможность «служению [государству]» и/или «продвижению по своему Пути»

В настоящее время в России все отчетливое кристаллизируется содержание понятия компетентности применительно к деятельности персонала государственной службы. Отдельно отметим, что вопросы профессиональной компетентности в государственном управлении профессионально начали разрабатываться в России (СССР) во второй четверти XX века, а на фоне Великой Отечественной Войны, эти вопросы, став особенно актуальными, были досконально исследованы целой плеядой выдающихся советских ученных.

То, что управленческая компетентность - величина не абсолютная, варьирующаяся в сфере государственного управления в зависимости от характера и вида службы, места в служебной иерархии, занимаемой должности, не исключает разработки вопроса о ее наиболее типичных проявлениях и свойствах.

Систематизация требований, предъявляемых в первую очередь к компетентности руководителя на государственной службе, позволяет выделить четыре основных структурных сегмента критериев [4, с. 97].

Первый структурный сегмент включает в себя осознание, понимание, наконец, способность выражать государственные интересы в настоящем, а также в перспективе, исходя как из требований законодательства так и из конъюнктуры момента.

Второй структурный сегмент включает критерии компетентности на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях управления.

Третий структурный сегмент представлен комплексом показателей управленческой компетентности в социальных вопросах, а в последнее время и в идеологических (в т.ч. теологических).

Четвертый структурный сегмент включает в себя показатели личностной компетентности руководителя на государственной службе.

Основным мерилом управленческой компетентности государственного служащего является «градус социальной напряженности» имеющий место быть в границах ответственности каждого государственного служащего.

С 50-х годов прошедшего столетия советские ученные научно обосновали, что человек будучи физиологически высшим приматом: а) способен существовать как в стае так как без неё (В.О. Руковишников), но ему [человеку] физически необходимо личное пространство в объемах присущим высшим приматам; б) как для размножения так и для реализации собственного потенциала человеком были созданы и создаются различные социальные системы (М.Н. Муханова); в) любой человек постоянно находится в стрессовом состоянии и накапливает «агрессивную энергию» (А.В. Дмитриев). Из выше сказанного логичен вывод, что компетентность государственного служащего определяется умением снижать «градус социальной напряженности» в секторе своей ответственности; создание сложных управленческих систем лишь порождает эффект «бритвы Оккама» и увеличивает социальную напряженность; целью же любого государственно служащего должно являться направление «агрессивной энергии» граждан на в деструктивное, а в созидательное русло.

Профессиональный уровень специалистов в области управления - их знания, умения, навыки - служат гарантом надежности, стабильности и перспективности сферы государственного менеджмента.

Социальная компетентность чиновников в значительной степени связана с содержанием их предшествующей профессиональной деятельности, особенностями жизненного опыта, уровнем и профилем профессионального образования. Серьезное влияние на социальную

компетентность оказывает у чиновников, как и большинства социально-профессиональных групп населения, их семейно-брачный статус, особенности семейной и личной жизни, образ жизни, социальные потребности, духовные интересы, политические предпочтения и др.

С точки зрения системного подхода на разных системных уровнях профессиональная компетенция государственных служащих определяется разными факторами.

На уровне «работник = самостоятельная целостная система» такими доминирующими факторами являются теоретические знания и опыт практической работы.

На уровне «работник = структурный компонент более сложной системы» основным фактором является умение работать в команде, т.е. коммуникативные качества работника.

Государство призвано совершенствовать очень сложный механизм кадровой политики, которая не сможет работать без отвечающих современным требованиям профессиональных и личных качеств государственных гражданских служащих. Руководители и специалисты государственной службы должны обладать определенными качествами, знаниями и навыками, отвечающими задачам, характеру и содержанию государственной службы.

Сегодня органам государственной власти необходимы специалисты, которые обладают системным экономическим мышлением, могут видеть специфику эволюции, трансформации своей территории как целостной сложноорганизованной системы, способны оценить его социально-экономический, природно-ресурсный, научно-технический, демографический, информационный потенциал, умеют управлять инновационными процессами, собственностью в условиях формирования многоукладной экономики.

Современный государственный служащий обязан овладеть хотя бы основами макро и микроэкономики, менеджмента, маркетинга, психологии, социологии, информатики и статистики.

Таким образом, компетентность, прежде всего социальная, и высокая профессиональная квалификация должны быть положены в основу профессионализма современного российского государственного чиновника.

Профессиональная компетентность – необходимое условие доступа к государственной службе, залог успешной реализации должностными лицами компетенции соответствующего органа власти, исходя из юридически установленных для исполняемой должности функций и полномочий [4, с.18].

Коммуникативная сторона деятельности чиновника не может носить спонтанного, непредсказуемого характера. Чтобы он протекал нормально, бесконфликтно, и приводил к ожидаемым и значимым для обеих сторон результатам, он должен подчиняться определённым правилам внешнего поведения, совокупность которых обозначается понятием «этикет».

Однако сами неписаные правила, регулирующие внешние проявления взаимоотношений людей, воспитывающие привычку согласовывать свои поступки с представлениями об уважительности, доброжелательности и доверии, были выработаны гораздо раньше. Они обусловлены потребностями выживания и нормального функционирования социального организма, необходимостью приглушить заложенные в каждом индивиде природные инстинкты и противопоставить им правила общения, основанные на взаимном уважении интересов и на взаимной поддержке.

Достаточно распространена точка зрения, согласно которой этикет, как элемент внешнего поведения человека, органически не связан с его нравственностью: человек с изысканными манерами, с детства впитавший премудрости политеса, может оставаться высокомерным, негуманным, безнравственным. Однако такой человек вряд ли сможет долго вводить в заблуждение окружающих его людей относительно права называться человеком культурным, воспитанным. Внешняя форма поведения, лишённая нравственной основы, теряет свой смысл, приобретая лишь вид замаскированного хамства и неуважения к людям, которое рано или поздно выйдет наружу.

Таким образом, одним из важнейших параметров государственной гражданской службы является ее профессионализм.

Участие человека в профессиональной деятельности государственной службы возможно только при овладении им соответствующими профессиональными знаниями, умениями и навыками. Персонал государственных органов призван работать грамотно и профессионально.

Профессионализм – высший уровень психофизических, психических и личностных изменений, происходящих в процессе длительного выполнения человеком служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.

Профессионализм государственного гражданского служащего предполагает, прежде всего, наличие знаний в соответствующей отрасли государственного управления, но помимо этого - специальную подготовку по специфическим управленческим вопросам, экономике, праву, финансам, организации труда, психологии персонала. Государственные

гражданские служащие должны обладать рядом качеств, которые существенно отличают их от людей, занятых другими видами трудовой деятельности. Среди этих качеств на первом месте следует назвать управленческий профессионализм и компетентность, которые лежат в основе содержания труда государственного гражданского служащего. Качество государства, степень его служения обществу во многом зависят от государственной службы, методов, форм ее правового регулирования. Государственная служба есть средство формирования правового государства, построение которого весьма актуально для России. Именно государственная служба обеспечивает взаимодействие правового государства с гражданским обществом и отдельным гражданином. Профессиональная компетентность – основа эффективности работы органов государственной власти, одна из важнейших сторон профессиональной культуры специалиста, мера профессионализма работника. Все эти требования к служебному поведению гражданского служащего установлены статьей 18 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79 – ФЗ // Собрание Законодательства Российской Федерации. - 2004. - №31. – С. 3215.
2. Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных служащих: региональный аспект. – Нижний Новгород, 2015. – 233 с.
3. Магомедов К. Требования к государственному служащему – профессионализм // Государственная служба. - 2015. - №4. - С. 25-26.
4. Пестерева Н.М. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих. – М.: Дальневосточный университет, 2014. – 211 с.
5. Тихомиров Ю.А. Теория компетентности. – М., 2011. – 44 с.

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ (ПОЛИЦИИ) РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
PUBLIC OPINION AS A FACTOR OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF LAW ENFORCEMENT BODIES (POLICE) WORK IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Гордеев Борис Ефимович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», аспирант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Рысаев Ильшат Шавалиевич, Россия, Уфа, канд. филос. наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается роль общественного мнения как фактора повышения эффективности работы правоохранительных органов Республики Башкортостан. Также уделяется внимание особенностям и технологии изучения общественного мнения.

Abstract: The article discusses the role of public opinion as a factor of increasing the efficiency of the law enforcement agencies work in the Republic of Bashkortostan. The article also focuses on the features and technology of studying public opinion.

Ключевые слова: общественное мнение, деятельность правоохранительных органов (полиции), мониторинг общественного мнения

Keywords: public opinion, law enforcement (police) activities, public opinion monitoring

Актуальность данной темы исследования обусловлено усилением влияния общественного мнения в повышении эффективности деятельности правоохранительных органов (полиции), связанного с механизмом социального управления необходимостью принятия социально - ориентированных, научно обоснованных решений при достижении цели и задач, стоящих перед правоохранительными органами полиции.

Под общественным мнением мы понимаем отношение индивидов, социальных групп, социальных общностей конкретным фактам, процессам, явлениям общественной жизни, посредством, которого они на них влияют и управляют. Общественное мнение – открытая, публичная артикуляция (передача) отношения субъекта к объекту, а не просто сумма

тех частных мнений, которыми люди обмениваются в узком кругу семьи или друзей.

Проблема общественного мнения всегда была одной из самых актуальных в сфере общественных наук, каждая из них выделяет свой предмет этого многогранного объекта, ибо общественное мнение выступает и выражением определенной морали, нравственности общества, и отношением социальных общностей к явлениям общественной жизни, и социально- психологическим коммуникативным явлением.

Субъектом управления, в конечном счете, является население, проживающее на территории соответствующего территориального образования. В качестве инструмента взаимодействия с властью субъект управления использует общественное мнение.

В последнее время внимание органов управления к общественному мнению значительно усилилось. И это вполне объяснимо. Стремление действовать в соответствии с общественными интересами и нравственными нормами вызывает у исполнительной и представительной власти потребность в четких ориентирах. Их и призвано дать общественное мнение, характеризующее настроение людей, их отношение к постоянно меняющейся политической, экономической, социальной ситуации, к тем или иным законопроектам и законам.

Развитие демократических институтов, формирование информационного общества, развитие электронных средств общения и обмена информации, установление многопартийной системы, политическая активность населения-все это послужило причиной в последние десять лет для серьезного изучения феномена общественного мнения. В этом смысле общественное мнение- продукт эпохи гласности, имеющий очень небольшой по историческим меркам опыт существования. За годы реформ общество быстро прошло путь от единомыслия через гласность и плюрализм мнений к реальному политическому плюрализму и свободе слова. За этот период сформировалось независимое в своих оценках и суждениях общественное мнение. С момента проведения первых в стране альтернативных выборов общественное мнение становится не только заметным фактором социально-политической жизни, но нередко и основным двигателем проводимых преобразований. Для страны, находившейся на начальной стадии перехода от тоталитарного состояния к гражданскому обществу, такая роль общественного мнения является закономерной.

Состояние общественного мнения является индикатором развития общества, степени признания и утверждения общечеловеческих ценностей.

Исследование системы взаимосвязей между общественным мнением и органами государственного управления (органами внутренних дел)

представляет актуальную проблему, требующую решения ряда задач социологии управления.

Освоение эффективных технологий влияния общественного мнения на деятельность властных структур актуализирует возможность учета интересов различных общностей в деятельности органов государственного управления в целом, а в частности – правоохранительных органов (полиции).

Социологический анализ общественного мнения способствует повышению уровня концептуального осмысления и обоснования проводимых реформ, оптимизации деятельности властных структур.

Степень научной разработанности проблемы исследования определяется вниманием, которое уделяется различным аспектам становления в Российской Федерации гражданского общества на основе консенсуса и баланса интересов различных социальных групп.

Социальные детерминанты (решающие факторы повышения эффективности деятельности института полиции), связанные с механизмом социального управления в органах внутренних дел (полиции), дифференцируются на внешние и внутренние, организационно-управленческие, социальные, правовые, личностные. Организационно-управленческими детерминантами повышения эффективности деятельности института полиции являются оптимальная организационная структура системы управления органов внутренних дел, современный стиль руководства в полиции, социологическое обеспечение управленческой деятельности.

К социальным и правовым детерминантам повышения эффективности деятельности института полиции относится совершенствование механизма социально-правовой защищенности сотрудников органов внутренних дел и членов их семей, формирование и развитие профессионального союза сотрудников полиции, повышение культурного уровня личности сотрудников органов внутренних дел(полиции),совершенствование кадровой политики, образование и воспитание кадров, стратегия повышения эффективности взаимодействия полиции с общественностью, формирование позитивного образа полиции в общественном мнении.

Проблемы научно - методического обеспечения исследования общественного мнения о деятельности органов внутренних дел успешно решаются благодаря научным трудам А.К. Уледова, Б.А Грушина, В.Б. Житенёва, В.С. Коробейникова, М.К. Горшкова, В.Н. Цветкова, Л.И. Спиридонова, И.Б. Михайловского, А.Н. Роши, В.В. Варчука, В.Б. Козлова, Ю.Н. Мазаева, В.С. Чернявского, С.В. Егорышева и др.

Общественное мнение как фактор повышения эффективности государственного управления в современной России и как элемент обратной связи в управлении органами внутренних дел рассматриваются в исследованиях И.З. Гимаева, Г.В. Лысова.

Однако, общественное мнение как фактор повышения эффективности правоохранительных органов в социологической науке (социологии управления) разработано недостаточно.

С начала 90-х годов XX столетия Министерства внутренних дел Российской федерации организовывало проведение ежегодных социологических исследований общественного мнения с целью изучения состояния правопорядка и эффективности деятельности органов внутренних дел.

Подобное систематическое и регулярное проведение социологических исследований о состоянии социальных объектов, как на региональном, так и на федеральном уровнях выглядит особенно перспективным.

Систематический опрос общественного мнения о состоянии правопорядка и результативности работы органов внутренних дел является незаменимым источником информационного и аналитического обеспечения управленческой деятельности в системе МВД России. Будучи незаменимым институтом гражданского общества сегодня, общественное мнение служит способом выражения удовлетворенности населения теми или иными значимыми для него событиями и принимаемыми правительством решениями, многими другими жизненно важными вопросами, а также критериями оценки эффективности исполнения задач различными социальными институтами, включая институт полиции.

За рубежом проектный опрос общественного мнения о деятельности полиции с целью эффективного использования ее результатов на практике давно стал необходимой и органической частью служебной деятельности полицейских департаментов, ориентированных на изучении конкретных проблем граждан.

Систематический социологический мониторинг общественного мнения позволяет не только получать представление о деятельности органов внутренних дел (полиции) в целом и личности сотрудника полиции, в частности среди гражданского населения, но и открывает возможности для своевременных внесений актуальных управленческих корректив, результатов исследования в процесс подготовки и принятия научно-обоснованных управленческих решений, направленных на совершенствование правоохранительной деятельности, установление системы обратной связи в интересах населения и ведомства.

Опрос общественного мнения о деятельности органов внутренних дел выступает как форма общественного контроля работы полицейских подразделений. При этом мнение общественности о деятельности полиции можно рассматривать и как совокупность имеющихся в обществе оценок, взглядов, суждений по социально значимым для населения проблемам, и как оценку результативности деятельности полиции в целом, способное дать исчерпывающий ответ на вопрос, в какой степени(мере) деятельность полиции соответствует ожиданиям и потребностям населения и позволяющее судить об уровне обслуживания органами внутренних дел различных социальных групп и слоев общества. Общественное мнение за счет систематического социологического опроса эффективно поддерживает конструктивную обратную связь между населением и полицией.

Роль и значение общественного мнения как одного из контролирующих и координирующих социальных факторов заключается в том, что оно воздействует на все стороны деятельности органов внутренних дел и их подразделений и «стимулирует»их на результативность.

Широкий спектр исследований отчасти подтверждается многообразием общественного мнения, выступающего в зависимости от характера взаимодействия общественного мнения и социальных институтов в качестве экспрессивной (контрольной), консультативной и директивной. Кроме того, в правоохранительной сфере общественное мнение выполняет функцию профилактики правонарушений.

Между тем эффективность социологического мониторинга в значительной степени определяется тем, насколько методически грамотно организована работа по его изучению, есть ли возможности для ее усовершенствования согласно появлению новых технологий и насколько полно оно учитывается в процессах управленческой деятельности.

Учет общественного мнения в процессе управленческой деятельности в органах внутренних дел связано с проблемой качества опроса населения и выбора объективных оценочных критериев деятельности органов полиции. В данном случае первоочередное значение будет иметь оценочная и регулятивная функция общественного мнения. Мнение населения о деятельности органов внутренних дел, о достоинствах и недостатках в их работе, о том, как лучше устранить эти недостатки с точки зрения граждан, обеспечивает оперативный обмен информации между населением и органами внутренних дел, становится их взаимной потребностью.

В связи с этим интересно мнение европейской общественности об органах внутренних дел, функциях социальной помощи и социального

обслуживания. Так, например, взятая на вооружение правоохранительными органами Запада социальная концепция полицейской службы заключается в том, что сотрудники полиции служат обществу, обеспечивая безопасность граждан и получая ощутимую помощь от общества, которому они служат. Согласно этой стратегии полиция учит прислушиваться к населению и концентрирует свои усилия на тех направлениях, которые усиливают качество жизни людей(5). В этом случае общественность может выполнять оценочную, регулятивную, аналитико-конструктивную и контрольную функцию. При этом общественное мнение одновременно оценивает сам факт соблюдения социальных норм сотрудниками и содержит требования к их поведению. В этом качестве общественное мнение оказывает влияние на деятельность сотрудника органов внутренних дел, способствуя его формированию и развитию как личности.

Эффективность социологического мониторинга деятельности органов внутренних дел объективно повышается, когда носителями общественного мнения наравне с населением являются сами сотрудники полиции(оценка изнутри). Сопоставляя мнения сотрудников полиции с мнением населения, можно выработать обобщенные, новые концептуальные взгляды на совершенствование деятельности органов внутренних дел.

И, наконец, эффективность изучения общественного мнения о деятельности органов внутренних дел в большей мере зависит от глубины исследования содержания и закономерностей функционирования общественного мнения, об отношении к нему сотрудников внутренних дел, понимание его возможностей, готовности органов внутренних дел использовать мнение общественности в целях повышения эффективности социального управления своим ведомством.

Прикладное использование результатов опроса общественного мнения о деятельности органов внутренних дел, как правило, находит применение в двух формах – информационной и рекомендательной. Информационная форма предполагает определение состояния дел на том или ином участке работы, рекомендательная – определяет направление, пути и средства совершенствования органов внутренних дел, исходя их конкретных задач, поставленных перед различными службами и подразделениями(милиции) полиции.

В методических материалах ВНИИ МВД России рассматриваются возможные направления практического использования результатов опроса общественного мнения о деятельности органов внутренних дел на общефедеральном, региональном и местном уровнях с учетом их стратегического курса, масштаба.

Полученная информация позволяет совершенствовать взаимодействие органов внутренних дел с населением, оперативно определять комплекс проблем, которые необходимо решать не только с позиции ведомства, но и с учетом потребности развития общества, выявлять представления о состоянии правопорядка в обществе на основе социологического мониторинга мнения людей из разных регионов, и наконец, использовать ее в процессе разработки общей стратегии борьбы с преступностью на общефедеральном уровне.

Результаты опроса общественности о деятельности органов внутренних дел на региональном и местном уровнях могут использоваться на уровне руководства МВД, ГУВД, УВД. В частности, это представляет обеспечение оперативного реагирования на заявления и жалобы населения, поступающее в местные органы полиции; осуществление мониторинга преступления; оценку деятельности органов внутренних дел с различных точек зрения; внесение своевременных корректив в практическую деятельность полицейский служб и подразделений; разработку рейтинговых таблиц с учетом показателей общественного мнения; планирования специальных операций и специальных мероприятий; принятие управленческих решений.

В настоящее время значимость исследования общественного мнения о деятельности правоохранительного органа возросла в связи с тем, что в Федеральном Законе «О полиции» мнение граждан о деятельности полиции является одним из основных критериев официальной оценки ее работы (ст.9 п.8).

При этом мониторинг обеспечивает динамику мнения общественности о деятельности полиции, закладывает основы для анализа текущей обстановки в целом, Оно играет незаменимую роль при разработке и проектировании стратегических планов правоохранительного ведомства на федеральном и региональном уровнях.

В практике принятия и реализации управленческих решений особый интерес представляет оценка эффективности социального управления органов внутренних дел со стороны самих сотрудников полиции, изнутри.

В конечном итоге, активное выявление динамичных установок запросов и настроений, присущих сотрудникам и населению, позволяет принять своевременные управленческие решения, направленные на повышение эффективности деятельности полиции и качественное выполнение поставленных перед ними задач; понять социально-психологические проблемы взаимодействия органов внутренних дел с населением; учесть актуальные потребности различных социальных групп слоев населения, их ожидания и интересы.

Очевидно, что для того чтобы социологическая информация постоянно соответствовала информационным потребностям управления органов внутренних дел, нужен длительный и целенаправленный процесс совершенствования организации данного канала информации, ориентирующийся на постоянное обновление информационных технологий и на новые тенденции развития сферы прикладных социологических исследований. Потребуются усилия как со стороны исполнителей – специализированных социологических организаций, поставляющих социологическую информацию, как и со стороны потребителей- заказчиков этой информации (органы управления системой МВД России).

На наш взгляд, необходимо также учесть и рассматривать в этом же ряду проблемные вопросы, связанные с определением перспективных форм эффективного взаимодействия государственных органов с общественностью с выделением главных субъектов данного взаимодействия. В области социологического знания формами, обеспечивающими эффективное взаимодействие органов внутренних дел и общественности, рассматриваются: общественные объединения и организации (С.В Егорышев), СМИ (Ю.Ю. Комлев), институты гражданского общества (А.Е. Линкевич).

В тесной связи со стратегией повышения эффективности взаимодействия полиции с общественностью находится формирование позитивного образа полиции в общественном мнении. Основываясь на результатах социологических опросов, посвященных изучению общественного мнения о деятельности органов внутренних дел и анализируя механизм формирования позитивного образа сотрудника правопорядка общественного мнения (Ю.Н. Мазаев, С.В. Егорышев) мы делаем вывод, что для целенаправленного, активного формирования позитивного образа полиции в общественном мнении необходимо:

а) наделять его положительными характеристиками, соответствующим ожиданиям и потребностям населения;

б) акцентировать внимание ведомственных пресс-служб на электронных и печатных средствах массовой информации, других современных коммуникациях, включая интернет издания, на интеграцию в стратегию взаимодействия полиции с общественностью современные технологии взаимодействия;

в) активизировать взаимодействие полиции с различными социальными организациями, группами и широкими слоями населения.

Литература:

1. Гимаев И.З. Общественное мнение как фактор повышения эффективности государственного управления современной России. – Уфа.-2012 г.
2. Егорышев С.В. Социальные условия формирования механизма общественной правоохранительной деятельности // Юридический мир. – 2009. - № 4. – С.36-38
3. Гимаев И.З. Общественное мнение как фактор повышения эффективности государственного управления современной России. – Уфа.-2012 г.
4. Лысов Г.В. Общественное мнение как элемент обратной связи в управлении органами внутренних дел.– Уфа. – 2008 г.
5. Рябенко В.А. Условия и факторы повышения эффективности функционирования института полиции. Официальныйинтернет-порталwww:magref.ru; Overman R. NHE Case for Community Policing. ThePoliceChief.March. 1994/-P.20-23. Оганян Р.Э., Киселев В.М. Подготовка полицейских в странах Евросоюза: пособие.-М.:ВНИИ МВД России,2006.-С.87-88.; Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. - М., 1999. – С.182-183.; Майров В.И. Повышение эффективности деятельности полиции с помощью информационной открытости. Официальный интернет-ресурс www:elibrary.ru; его же // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Право.-2016.-Т.1, вып.3. – С 46 -51.
6. Приказ МВД Российской Федерации № 1246 от 30 декабря 2007 г. «О повышении эффективности изучения общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации на основе использования вневедомственных источников социологической информации»; Общественное мнение о милиции: 1995-2000 г.г.: учебное пособие. – М.: ВНИИ МВД России, 2001.–с. 81.
7. Егорышев С.В. Социальные условия формирования механизма общественной правоохранительной деятельности // Юридический мир. – 2009. - № 4. – С.36-38
8. Комлев Ю.Ю. Средства массовой информации в коммуникативной деятельности органов внутренних дел: проблемы теории и практики. – М.: ВНИИ МВД РФ, 2001.
9. Линкевич А.Е. Проблемы укрепления взаимодействия органов внутренних дел с населением в борьбе с преступностью в условиях формирования в современной Росси гражданского общества._ Уфа: Восточный университет, 2006.

10. Мазаев Ю.Н. Особенности формирования позитивного общественного мнения о милиции//Социологические исследования.-2004.-№2.-С107.
11. Лысов Г.В. Социальная составляющая кадрового потенциала органов внутренних дел /Г.В. Лысов, С.В. Егорышев//Молодежь, образование, наука: Материалы межвузовской научной конференции аспирантов и молодых ученых 9март 2006 г.)-Уфа: Восточный университет, 2006._С.124-129.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗКУЛЬТУРЫ И СПОРТА
PROFESSIONAL PORTRAIT OF THE STATE INSTITUTION HEAD IN THE FIELD OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

Горяйнов Станислав Александрович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается профессиональный портрет руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта, перечисляется набор профессиональных характеристик, которыми должен обладать руководитель государственного учреждения с сфере физкультуры и спорта в области своей профессиональной деятельности, выделены некоторые личные качества, составляющие профессиональную культуру руководителя.

Abstract: the article deals with a professional portrait of the Head of a state institution in the field of physical culture and sports, lists a set of professional characteristics, which the Head of a state institution in the field of physical culture and sports should have in the field of his professional activities, some personal qualities that make up the professional culture of the Head are highlighted.

Ключевые слова: Профессиональный портрет, профессиональная культура, квалификационные требования к знаниям, умениям и навыкам руководителя.

Keywords: professional portrait, professional culture, qualification requirements to the Head’s knowledge, skills and abilities.

В настоящее время существуют профессиональные требования к квалификационным характеристикам для руководителя государственного

учреждения в сфере физкультуры и спорта. Актуальность данной темы обусловлена тем, что для того чтобы стать эффективным руководителем государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта необходимо постоянно изучать, владеть и пользоваться определенным минимумом качеств, характеристик и действий, которые собственно и составляют профессиональный портрет руководителя госучреждения.

Эти требования, прежде всего, представляют собой набор профессиональных характеристик, которыми должен обладать руководитель государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта в области своей профессиональной деятельности, чтобы наиболее точно соответствовать специальности и успешно выполнять профессиональные обязанности. Требования (характеристики) выражаются, как правило, в нечетких понятиях, например, в таких как "организаторские способности", "знание компьютерной техники" и пр. Кроме того, профессиональный портрет составляют не только профессиональные характеристики, но и уровень (минимально допустимый или оптимальный) обладания специалистом теми или иными качествами из перечня. Разберем составные части профессионального портрета современного руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта.

Составим модель профессионального портрета руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта:

1) профессиональные знания, умения и навыки, которые непосредственно характеризуют руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта;

2) личностные качества, которые характеризуют руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта как личность (личностно-психологические характеристики - моральные, деловые и психологические качества, которые необходимы для занятия определенным видом деятельности; характеристики здоровья и физической подготовки; характеристики культурного развития).

Все сказанное выше можно реализовать в виде инвариативной модели профессионального портрета руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта (см. рис. 1).

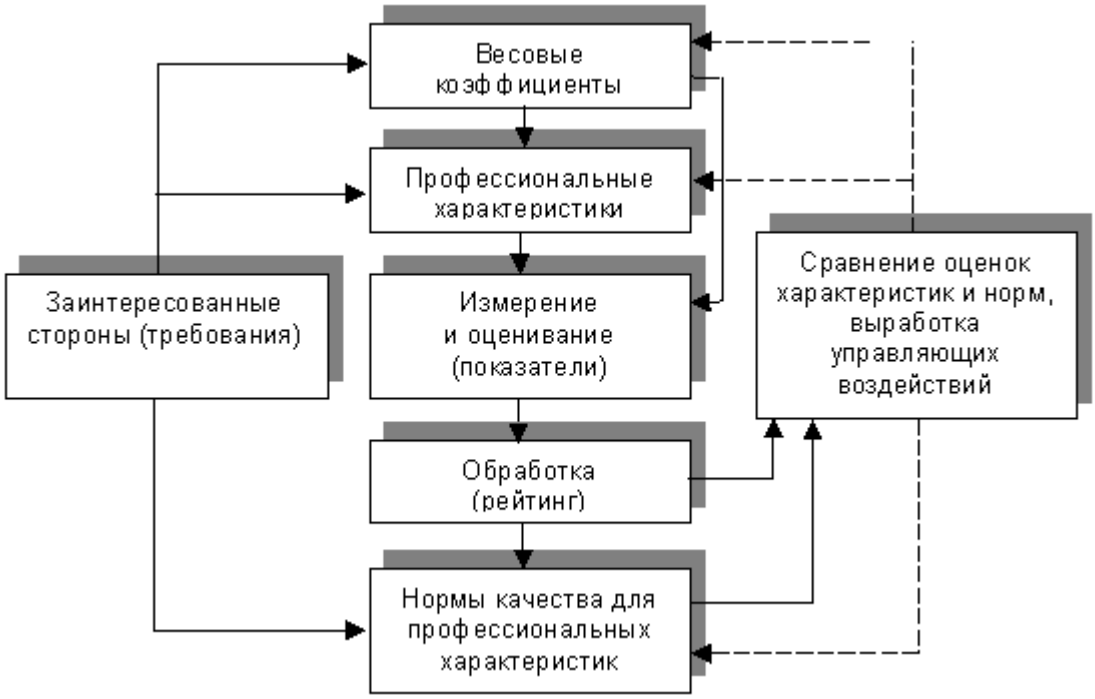


Рисунок 1 –Модель профессионального портрета

П.Е. Щеглов отмечает, что модель должна включать в себя перечень профессиональных характеристик; систему показателей, позволяющих их оценить; весовые коэффициенты профессиональных характеристик и показателей; нормативные значения показателей соответствующих профессиональных характеристик [3, с. 48-56]. Кроме того, в модель включается интегральный рейтинг как обобщенный показатель, характеризующий уровень профессиональной подготовки; показатели качества подготовки - соотношение действительных значений интегрального рейтинга (и его составляющих) и соответствующих нормативов.

Составим профессиональный портрет современного руководителя государственного учреждения с сфере физкультуры и спорта, состоящий из квалификационных характеристик, знаний, умений, навыков, личностных и профессиональных качеств, требований к уровню образования и т.п.

Рассмотрим квалификационные характеристики на примере квалификационных характеристик начальника управления (по виду или группе видов спорта), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 N 916н [1].

Требования к должностным обязанностям руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта следующие:

- должен организовывать, координировать, регулировать и контролировать деятельность государственного учреждения в сфере

физкультуры и спорта, по видам или группе видов спорта физкультурно-спортивной организации;

- должен организовывать работу по реализации принятых государственных программ в области физической культуры и спорта и по разработке целевых программ развития приоритетных направлений деятельности управления, государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта;

- должен планировать и координировать работу структурных подразделений управления или государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта;

- должен руководить работниками управления или госучереждения, контролировать выполнение поручений и заданий.

- должен проводить системный анализ подготовленных в управлении или госучереждении перспективных и текущих планов, краткосрочных и долгосрочных прогнозов развития с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано.

- должен анализировать передовой опыт по вопросам, относящимся к компетенции управления или госучереждения, и организовывать его применение в работе.

- должен устанавливать взаимосвязь со сторонними организациями для обеспечения взаимодействия в процессе подготовки спортивных сборных команд.

- должен обеспечивать оказание физкультурно-спортивным организациям консультативной и методической помощи по вопросам, относящимся к компетенции управления.

- должен способствовать повышению квалификации работников управления или госучреждения.

- должен контролировать соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда.

Требования к профессиональным знаниям руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта следующие:

Знания Конституции Российской Федерации; законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность в области физической культуры и спорта; Олимпийской хартии Международного олимпийского комитета; положений, правил и регламентов проведения международных спортивных соревнований, принятых международными федерациями по видам спорта; знания Устава Олимпийского комитета России; порядка допинг-контроля и антидопинговых правил; порядка заключения и оформления коллективных договоров; организации учета хозяйственных расходов и денежных средств; организации статистического учета; методики организации и проведения спортивных

мероприятий; организации эксплуатации, ремонтных работ и технического обслуживания спортивного оборудования, инвентаря и техники; основ трудового законодательства; нормативных документов, регламентирующих работу со служебной документацией; основ работы на персональном компьютере; правил по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы на руководящих должностях в физкультурно-спортивных организациях не менее 5 лет.

На основе работы И.П. Логинова, Н.А. Неволиной [2] среди личностных качеств руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта необходимо выделить следующие:

- способность постоянно саморазвиваться и самосовершенствоваться, обладающий возможностью инициативных, компетентных и творческих действий, постоянно устремленный на переоценку старых и формирование новых всесторонних знаний.

- использование преимущественно демократического стиля управления, использование достижений социальной психологии, руководитель - не терпящий протекционизм, не поощряющий режим личной преданности и угодничества со стороны подчиненных, не приемлющий раздвоения морали и преследования неугодных, использующий в своей управленческой деятельности богатый опыт прошлых успехов и ошибок;

- руководитель, отличающийся экономической, социальной, деловой и нравственной обязательностью, умеющий делегировать полномочия и воспринимающий самостоятельность не как самоуправство или самодурство, а как право на самостоятельные решения и ответственность за их исход; добиваясь от вышестоящих инстанций как можно большей степени свободы в действиях для себя, стремится строить аналогичные отношения среди подчиненных, разумно подходит к указаниям сверху и грамотно распределяет обязанности сред подчиненных.

Личность современного руководителя рассматривается в контексте его общей профессиональной культуры, которая представляет собой сложную комплексную составляющую его личности.

Профессиональная культура руководителя соединяет в себе социальные, профессиональные и сугубо личностные характеристики.

Социальная составляющая профессиональной культуры определяется статусом личности руководителя в обществе, функциями взаимодействий с ближним и дальним окружением, самосознанием и

самооценкой, а также уровнем и способами выстраивания взаимоотношений с различными социальными группами и структурами . Профессиональная составляющая культуры руководителя обусловлена объективными и субъективными факторами жизнедеятельности личности администратора. Основным субъективным компонентом, характеризующим профессиональные качества современного руководителя сферы физкультуры и спорта, является профессиональное самосознание, которое играет определяющую роль в его адекватной профессиональной идентификации (самоопределении) и в общем становлении как администратора государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта в личностном и профессиональном аспектах.

Итак, профессиональный портрет современного руководителя государственного учреждения в сфере физкультуры и спорта состоит из квалификационных характеристик, знаний, умений, навыков, профессиональной культуры, личностных и профессиональных качеств, требований к уровню образования, а главное - способности к самообразованию и самосовершенствованию.

Литература:

1. Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта (Утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 N 916н)
2. Логинов И.П., Неволина Н.А. Профессиональные навыки менеджера: рефлексивная парадигма. 2009 -79 с.
3. Щеглов П. Е. Профессиональный портрет специалиста в системе управления качеством образования в вузе / П. Е. Щеглов, Н. Ш. Никитина // Университетское управление: практика и анализ. - 2004. - N 1(30). С. 48-56.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
STRATEGY OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT AND THE TASKS OF CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Гумерова Гульназ Фадисовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления развития предпринимательства в Российской Федерации и задачи развития профессиональной компетентности государственных служащих, работающих в сфере государственной поддержки предпринимательства

Abstract: The article discusses the main directions of entrepreneurship development in the Russian Federation and the tasks of developing the professional competence of civil servants working in the field of state support for entrepreneurship

Ключевые слова: стратегия развития предпринимательства, профессиональное развитие государственных служащих, повышение квалификации государственных служащих

Keywords: strategy of enterprise development, professional development of civil servants, skills development of civil servants

Стратегия развития предпринимательства – новый для России документ. Его принятие обусловлено необходимостью синхронизации усилий органов власти и институтов развития на всех уровнях. Дело в том, что, несмотря на наличие государственных и муниципальных программ поддержки малых и средних предприятий, до сегодняшнего дня прорыва в секторе МСП не наблюдается, и многие вопросы остаются нерешенными.

Стратегия развития МСП до 2030 года разработана Минэкономразвития России и является обобщением всех предложений и идей по мерам развития малых и средних предприятий, своего рода воплощение запроса от предпринимательского сообщества на изменения в сфере регулирования и поддержки предпринимательской деятельности. Главная установка Стратегии – «малый бизнес – прежде всего». Задача – создать такую ситуацию, когда любые регуляторные решения будут оцениваться на предмет их влияния на малое и среднее предпринимательство.

Мы рассматриваем Стратегию как механизм, который:
- обеспечит координацию действий органов власти всех уровней, представителей предпринимательского сообщества и организаций инфраструктуры в сфере развития малого и среднего предпринимательства;
- сведет к минимуму возможные негативные эффекты для сектора от принятия отдельных решений в других областях экономической политики и социальной политики;
- выступит ориентиром для регионов при обосновании и реализации решений, направленных на поддержку малого и среднего предпринимательства;
- станет сигналом для граждан, представителей действующего бизнеса и

иных участников предпринимательского сообщества в отношении долгосрочных приоритетов государственной политики в сфере поддержки предпринимательства, что в свою очередь позволит вернуть доверие граждан к государственным решениям.

В рамках реализации Стратегии будут сформированы соответствующие механизмы, в том числе путем развития системы оценки регулирующего воздействия.

Совместно с предпринимательским сообществом определены четыре ориентира Стратегии, достижение которых позволит говорить о выходе на новый качественный уровень развития малого и среднего предпринимательства.

В частности, это:

- увеличение в 2,5 раза оборота малых и средних компаний по отношению к 2016 году (с 41,8 трлн. руб. в 2014 году до 104,7 трлн. руб. в 2030 году);

- увеличение в 2 раза оборота на одного работника в секторе по отношению к 2016 году (с 2,3 млн. руб. в 2014 году до 4,6 млн. руб. в 2030 году);

- увеличение доли обрабатывающей промышленности в обороте малого и среднего предпринимательства с 11,8 до 20 % (с 4,9 трлн. руб. в 2016 году до 20,9 трлн. руб. в 2030 году);

- увеличение доли занятых в общей численности занятого населения с 25 до 35 % (с 18 млн. чел. в 2016 году до 25 млн. чел. в 2030 году).

Стратегическим ориентиром является увеличение доли малых и средних предприятий в валовом внутреннем продукте в два раза (с 20 до 40 %), что будет соответствовать уровню отдельных развитых стран.

В конечном счете, результатом реализации мероприятий должно стать создание принципиально новой бизнес-среды для малых и средних компаний – среды, открытой для граждан, желающих начать и развивать собственное дело, и максимально комфортной с точки зрения соблюдения обязательных требований.

Для достижения поставленной цели запланировано решение ряда задач, среди которых интеграция функций поддержки малого и среднего предпринимательства, стимулирование спроса на продукцию МСП, в том числе на основе расширения доступа таких предприятий к закупкам товаров, работ, услуг организациями государственного сектора экономики. Создание условий для повышения производительности труда на малых и средних предприятиях. Обеспечение доступности финансовых ресурсов для малых и средних предприятий.

Совершенствование политики в области налогообложения и неналоговых платежей. Повышение качества государственного

регулирования в сфере малого и среднего предпринимательства. Стимулирование развития предпринимательской деятельности на отдельных территориях. Укрепление кадрового и предпринимательского потенциала.

Задачи, стоящие перед государственной службой, актуализируют необходимость современного подхода к путям профессионального развития государственных служащих. От их дальнейшего профессионального развития зависит результативность и эффективность всего государственного аппарата.

С углублением демократических преобразований в стране вопросы эффективности государственного управления, которое неразрывно связано с повышением качества подготовки государственных служащих, приобретает все большую актуальность.

В условиях реформирования важных сфер общественной жизни с целью приближения к стандартам Европейского Союза важным вопросом является совершенствование подхода к управлению человеческими ресурсами на государственной службе. Неэффективность существующей системы управления персоналом негативно влияет на способность органов исполнительной власти качественно выполнять свои функции. Поэтому необходимо внедрение современных методов управления человеческими ресурсами в системе государственной службы.

На профессиональное развитие государственных служащих центральных органов исполнительной власти влияют различные факторы. К объективным относятся: потребность в профессионалах и престиж государственной службы, способность на профессиональном уровне решать современные государственно-управленческие задачи.

Рассмотрим реализацию этих требований на примере работы служб занятости. Современная служба занятости нуждается в специалистах нового поколения с новым мышлением, способных выполнять функции и задачи в условиях инновационного развития службы занятости. Работники центра занятости могут пройти переподготовку специалистов — освоить на базе первой полного высшего образования такие актуальные и перспективные для службы занятости специальности, как «Менеджмент организаций», «Психология» и «Социальная работа».

Благодаря приобретенным знаниям выпускники института, работая в системе государственной службы занятости, а также на предприятиях различных отраслей экономики и социальной сферы, имеют возможность для профессионального развития и самоутверждения, творческой самореализации, достижения мастерства в профессиональной деятельности и карьерного роста.

Одним из путей качественного улучшения профессионального уровня работников службы занятости является повышение квалификации. Главной целью повышения квалификации специалистов и руководителей службы занятости — качественное обновление и углубление знаний, приобретение профессионально значимых навыков и умений по оказанию социальных услуг незанятым гражданам.

Повышение квалификации руководителей и специалистов службы занятости осуществляется на условиях государственного заказа. Конкретное определение категорий специалистов, которые повышают квалификацию и их направления на обучение осуществляет отдел по работе с кадрами.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что персонал службы занятости постоянно повышает свою квалификацию через обучение, переподготовку и повышение квалификации и других высших учебных заведениях. Результаты обучения и повышения квалификации являются одним из оснований для продвижения по службе, а значит и улучшения структуры персонала. Сегодня образовательно-квалификационная структура кадров базовых центров занятости еще не отвечает требованиям профессионально-квалификационных характеристик должностей госслужащих. Результаты обучения государственных служащих, лиц из их кадрового резерва должны стать одним из важнейших условий приема на государственную службу, продвижение по службе, в том числе присвоение очередного ранга.

Что же касается персонала службы занятости, то они являются лицом власти на местах, особым инструментом эффективного и последовательного проведения в жизнь внутренней и внешней политики государства. От профессионализма, компетентности и деловитости этих кадров, их стремление к самосовершенствованию и служебного роста в значительной степени зависят результаты реформ.

Для совершенствования системы управления персоналом службы занятости необходимо заимствовать прогрессивный зарубежный опыт. Проводить постоянную переподготовку персонала. Привлечь в состав комиссии по проведению оценки госслужащих коллег, подчиненных и учитывать их деловую оценку. А также привлечь значительную часть персонала к управлению.

Для совершенствования системы управления персоналом в службе занятости необходимо:

— осуществлять перемещение перспективной молодежи на более высокие должности;

— ввести ротацию кадров;

— разработать четкий механизм продвижения по службе;

— усовершенствовать отбор специалистов на руководящие должности;

— осуществлять систематическое профессиональное обучение и повышение квалификации персонала;

— ввести дистанционное обучение;

— осуществлять постепенный переход на замещение должностей госслужащих;

— улучшить формирование кадрового резерва;

— ввести должность психолога для эффективного подбора и расстановки кадров, составление психологического портрета личности.

Важно создать условия, при которых и государство, и каждый служащий будут взаимно заинтересованы в росте профессионализма и повышении эффективности управленческого труда. При этом главное внимание должно быть обращено на поиск, обогащение и рациональное использование способностей государственных служащих. На сохранение и качественное укрепление кадров, оптимальное согласование потребностей органов исполнительной власти и личностных интересов государственных служащих.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Юридическая литература
2. Артюх К.Ю. Правовое регулирование кредитования малого предпринимательства РФ // Юрист. 2014. N 7.
3. Герасимова О.Ю., Бурцева Ю.В. профессиональное развитие государственных служащих: проблемы и перспективы развития // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 7-2. – С. 330-333;
4. Горфинкель В.Я., Швандер В.А. Курс предпринимательства. - М., 2016 г.
5. Орлов А.В., Супатаев М.А., Правовое регулирование малого предпринимательства. Состояние и перспективы. М., 2016.
6. Супатаев М.А., Андреев В.К. Малый бизнес на этапе обновления законодательства о предпринимательстве М., 2015.

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ
SYSTEM OF STATE SUPPORT AND ASSISTANCE TO THE DEVELOPMENT OF SMALL ENTREPRENEURSHIP IN MODERN RUSSIA

Гумерова Гульназ Фадисовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье анализируется эффективность государственной поддержки малого предпринимательства и выявлены проблемы дальнейшего совершенствования нормативной базы господдержки предпринимательства в России

Abstract: The article analyzes the effectiveness of state support of small entrepreneurship and identifies problems of further improving the regulatory framework for state support of entrepreneurship in Russia.

Ключевые слова: малое предпринимательство, инфраструктура поддержки малого предпринимательства

Keywords: small entrepreneurship, small entrepreneurship support infrastructure

В настоящее время одним из препятствий для оказания действенной поддержки малым предприятиям является отсутствие или недостаток эффективных объектов инфраструктуры, обеспечивающих деятельность малых предприятий. Крупные предприятия создают себе инфраструктуру сами: учебные центры, маркетинговые и юридические подразделения, коммуникационную инфраструктуру - подъездные пути, инженерные сети и прочее, открывают представительства и магазины, создают собственные банки и социальные объекты для своих служащих. Малое предприятие так действовать не может. Но правила на рынке одинаковы для всех. Следовательно, для успешной конкуренции продукции предприятия, руководитель малого предприятия должен иметь возможность проконсультироваться у опытного юриста, провести маркетинговые исследования, реализовать товар с помощью сети сбыта. Предоставлять такую возможность, причем на доступных условиях, и должна инфраструктура поддержки малого предпринимательства.

Инфраструктура поддержки малого предпринимательства - это совокупность государственных, негосударственных, общественных,

образовательных и коммерческих 11 организаций, осуществляющих регулирование деятельности малых предприятий, оказывающих образовательные, консалтинговые и другие услуги, необходимые для развития бизнеса и обеспечивающие среду и условия для производства товаров и услуг.

Несмотря на то, что в последние годы возникли и действуют десятки объектов инфраструктуры поддержки малого предпринимательства, очевидно, что без поддержки государства и местных органов власти комплексная и эффективная инфраструктура поддержки возникнуть и существовать не может. Именно поэтому одна из первых забот (первая, пожалуй, все-таки создание нормативно-правовой базы, стимулирующей развитие предпринимательства) - это создание комплексной инфраструктуры поддержки малого предпринимательства на государственном уровне.

В настоящее время на федеральном уровне существует не менее десятка министерств и ведомств, которые в той или иной степени занимаются вопросами развития предпринимательской деятельности. Основные из них - это Министерство экономического развития РФ, Министерство финансов РФ, Федеральная антимонопольная служба, Министерство образования и науки РФ, Государственный комитет по делам молодежи РФ и другие. При этом не существует специализированного государственного органа, занимающегося вопросами поддержки малого и среднего предпринимательства.

Сфера деятельности государственных корпораций разнообразна. Некоторые из них заняты функциями, которые могли бы выполняться частными предприятиями, деятельность других не востребована никем, кроме членов правительства и сводится к распределению государственных субсидий.

Так, государственная корпорация «Роснанотех» призвана содействовать реализации государственной политики в сфере нанотехнологий, развитию инновационной инфраструктуры в сфере нанотехнологий, реализации проектов создания перспективных нанотехнологий и наноиндустрии. «Ростехнологии» созданы для содействия разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции путем обеспечения поддержки на внешнем рынке российских организаций - разработчиков и производителей высокотехнологичной промышленной продукции, привлечения инвестиций 11 в организации различных отраслей промышленности, включая оборонно-промышленный комплекс. Внешэкономбанк призван обеспечивать повышение конкурентоспособности экономики Российской Федерации, ее диверсификацию, стимулирование инвестиционной

деятельности путем осуществления инвестиционной, внешнеэкономической, страховой, консультационной и иной деятельности по реализации проектов в Российской Федерации и за рубежом, в том числе с участием иностранного капитала, направленных на развитие инфраструктуры, инноваций, особых экономических зон, защиту окружающей среды, на поддержку экспорта российских товаров, работ и услуг, а также на поддержку малого и среднего предпринимательства.

На уровне субъектов федерации действуют территориальные подразделения вышеуказанных органов власти, а также свои региональные государственные органы. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления осуществляют меры по размещению заказов на производство и поставки специализированного оборудования и иных видов продукции для субъектов малого предпринимательства, содействуют в создании и организации деятельности субъектов малого предпринимательства, специализированных оптовых рынков, ярмарок продукции субъектов малого предпринимательства, в том числе путем предоставления зданий, сооружений, оборудования, производственных и служебных помещений, иного имущества, находящихся в государственной или муниципальной собственности

Государственная поддержка охватывает все фазы производственного процесса субъектом малого предпринимательства, включая помощь в приобретении ресурсов, содействие эффективной организации производственной деятельности, стимулирование реализации производственного продукта (услуги), непосредственно или через систему объектов инфраструктуры. Перечисленные направления государственной политики определяют основные элементы системы государственной поддержки малого предпринимательства и механизмы взаимодействия между ними, предусмотренные законодательством Российской Федерации и соответствующими федеральными программами.

Часть проблем, с которыми сталкиваются предприниматели, связана с нехваткой оборотных средств. Многие малые предприятия в силу неустойчивого финансового положения и недостаточности денежных средств не имеют внутренних стимулов для развития и освоения новых рынков, осуществления долгосрочного инвестирования, внедрения новых технологий, повышения качества продукции и услуг. Они в наибольшей степени страдают от платежного кризиса, недисциплинированности контрагентов, банкротства деловых партнеров.

Начинающие малые предприниматели, как правило, не располагают денежными средствами, достаточными для эффективного функционирования. Первоначальное накопление капитала происходит без

образования юридического лица или в рамках незарегистрированного (т.е. незаконного) предпринимательства. Низкий уровень заработной платы и других видов доходов, рост потребительских цен, а следовательно, расходов на личное потребление, угнетающая деловую активность фискальная система налогообложения, периодические кризисы на финансовых рынках — все это значительно ограничивает возможность начать собственное дело за счет личных сбережений.

Основной задачей федеральных органов в сфере поддержки малых предприятий является разработка единых для всех территорий России принципы организации малого предпринимательства.

Поддержка малых предприятий на федеральном уровне сводится, прежде всего, к определению государственных приоритетов в помощи малым предприятиям, формированию необходимого фонда финансовых ресурсов за счет федерального бюджета и разработке общего принципа распределения этих средств между различными республиками и регионами России.

Федеральными органами решается и такая задача, как координация деятельности федеральных фондов, прямо или косвенно заинтересованных в осуществлении мер поддержки малого бизнеса. Так, непосредственно заинтересован в таком участии фонд занятости, поскольку поддержка малого предпринимательства дает наивысший результат при реализации инвестиций в прирост рабочих мест.

Огромной задачей, решаемой также на федеральном уровне, является создание централизованных систем, осуществляющих обеспечение малого предпринимательства информацией как текущего коммерческого характера, так и касающейся состояния региональных рынков капитала, наиболее перспективных инвестиционных проектов на местах и др. Другими словами, задачей поддержки малого бизнеса на федеральном уровне является мобилизация для этой цели финансовых ресурсов инвестиционной поддержки малых предприятий за счет не только бюджетных средств, но и накоплений частных инвесторов через систему открытых рынков капитала.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Юридическая литература, 1993 г.
2. Федеральный закон от 14.06.1995 г. № 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации".
3. Богатуров А.Д. Экономическая политология : отношения бизнеса с государством и обществом. - М.: Аспект Пресс, 2015. - 265 с

4. Гузева Е. М. Реализация интеллектуально-креативного ресурса в системе управления предпринимательскими структурами в постиндустриальной экономике: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: специальность 08.00.01 - Экономическая теория: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства). Волгоград: Б.и., 2016. 184 л.
5. Мамедова Н.А., Девяткин Е.А. Малый бизнес в рыночной среде: учебное пособие. - М.: Евразийский открытый институт, 2015. - 153 с.
6. Экономика предприятия: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - С.90.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ АППАРАТА ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
STRATEGIC DIRECTIONS OF IMPROVING THE STAFF WORK IN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Давлетшин Рауль Рашитович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления работы Правительства Республики Башкортостан и задачи повышения эффективности деятельности органов государственной власти, а также меры по использованию технологии «Бережливое правительство»

Abstract: The article discusses the main areas of work of the Government of the Republic of Bashkortostan and the tasks of increasing the efficiency of public authorities activity, as well as measures to use the Lean Government technology.

Ключевые слова: эффективность государственного управления, технология «Бережливое правительство», реформирование государственного управления

Keywords: public administration efficiency, Lean Government technology, public administration reform

Для обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности регионов Правительство Республики Башкортостан создала «Стратегический комитет» также запущен проект «Комплексного плана

опережающего развития республики» [1], кроме этого есть «Стратегии социально-экономического развития региона до 2030 года» [2]. Одним из основных стратегических целей является совершенствование государственного управления.

В рамках поставленной стратегической цели определены следующие направления работы Правительства Республики Башкортостан:

- повышения эффективности государственного управления и открытости деятельности органов власти,
- государственная собственность,
- обеспечение устойчивости бюджетной системы,
- защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В целом работу Правительства Республики Башкортостан оценивают положительно. Начиная от формирования бюджета, получения доходов в бюджет Республики Башкортостан и в консолидированный бюджет. Если в 2009 году в бюджет Республики Башкортостан поступило налоговых и неналоговых доходов 93219,7 млн. руб.[3], то в 2017 году эта цифра составила 167492,9 млн. руб.[4]

Эффективность деятельности органов государственной власти существенно влияет на развитие региона, играет важную роль в достижении целей региональной политики. Результативность органов власти в целом и каждого государственного служащего в частности способствует укреплению экономических связей, территориальной целостности, становлению и развитию региональных рынков, институциональной и рыночной инфраструктуры, обеспечению занятости населения, повышению качества жизни.

Однако в настоящее время существует ряд проблем, снижающий эффективность функционирования государственных органов. К ним можно отнести недостаточно полный учет региональной специфики, нечеткую постановку целей и задач, дублирование мероприятий по их достижению на разных уровнях государственного управления, недостаточное и/или несвоевременное финансовое обеспечение необходимых мероприятий, направленных на реформирование государственного управления. Остро стоят также проблемы, связанные с разграничением ответственности и излишней бюрократизацией. Для их решения необходим поиск и внедрение новых подходов, форм и методов управления.

Большинство частных проблем реализации государственного управления можно объединить в одну, наиболее общую и актуальную как на региональном, так и на федеральном уровнях – проблему эффективной организации работы системы административно-государственного

управления. Актуальность этой проблемы возрастает в условиях информационного общества, приоритета в экономике к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования, повышению качества жизни и т.д.

Таким образом, на современном этапе развития требуется внедрение в работу органов государственной власти эффективных методик управления, соответствующих по уровню сложности современным условиям и требующих от системы государственного администрирования прозрачности, открытости, своевременности и адаптивности по отношению к запросам внешней среды.

Так для повышения эффективности работы аппаратов органов исполнительной власти РеспубликиБашкортостан необходимо определить направления совершенствования деятельности органов государственной исполнительной власти, повышение качества взаимоотношений государства и общества, организация эффективного межведомственного взаимодействия и повышение эффективности использования информационных технологий и технологий «Бережливое Правительство» в государственном секторе путем:

- оптимизации численности государственных служащих путем укрепления территориальных подразделений, передачи ряда функций на аутсорсинг и централизации обеспечивающих служб;
- обеспечения возможности принятия управленческих решений в рамках электронного документооборота;
- создания условий для полноценного развития проектного деятельности в органах исполнительной власти;
- обеспечение реализации политики импортозамещения и увеличения доли отечественного программного обеспечения в управленческой деятельности, используемого органами исполнительной власти Республики Башкортостан, в ходе реализации проектной деятельности;
- создание системы управления знаниями государственного управления чрез организацию сочетания электронного обучения с форматом сетевого взаимодействия образовательных организаций и органов исполнительной власти.

Применение предлагаемых нами мер реформирования государственного управления обеспечит:

- возможность сокращения объема временных и человеческих ресурсов при принятии управленческих решений;
- налаживание межведомственного взаимодействия на региональном уровне, возможность наиболее эффективно реализовать социально-значимые крупномасштабные инфраструктурные проекты, а также

проекты, направленные на реализацию Стратегии социально-экономического развития до 2030 года;

- обеспечит возможность замещения информационных технологий иностранных разработчиков (переход государственных органов власти на отечественные технологии, например «Одант», «Адванта» и др.);

- создание и распространние структурных и технологических иннваций в системе образования, обеспечивающих высокую мобильность современной экономики, формирование базы знаний по достижению лучших практик государственного и муницпального управления, по рискам управления и возможным проблемам, вознкающим в ходе реализации целей и задач региональной политики.

Литература:

1. Материал заседания Правительственной комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Республике Башкортостан // Новостная лента Официального сайта Правительства Республики Башкортостан от 06.04.2018 18:01, https://pravitelstvorb.ru/ru/press-office/news.php?ELEMENT_ID=18180
2. Проект стратегии социально-экономического развития РБ до 2030 года // Официальный портал Правительства РБ www.pravitelstvorb.ru
3. Закон Республики Башкортостан от 12 июля 2010 года № 286-з «Об исполнении бюджета Республики Башкортостан за 2009 год» // газета «Республика Башкортостан», № 136(27121), 16.07.2010;
4. Проект Закона Республики Башкортостан «Об исполнении бюджета Республики Башкортостан за 2017 год» // Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан № 201805230007, 23.05.2018, http://npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=20434.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
PROFESSIONAL CULTURE AS AN ELEMENT OF CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Даминдарова Фания Валеевна, Россия, Уфа, доктор филос. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Исмагилова Гульнара Шавкатовна, Россия, Уфа, канд. ист. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются современные требования к профессиональной культуре государственного служащего, способствующие совершенствованию системы профессионального развития.

Annotation: The article discusses the modern requirements for the professional culture of a civil servant, contributing to the improvement of the professional development system.

Ключевые слова: профессиональная культура, профессиональное развитие.

Keywords: professional culture, professional development.

Содержание и сущность профессиональной культуры государственной службы во многом определяются уровнем реализованности принципов профессионализма и компетентности, которые нашли закрепление в нормативных правовых документах, являющихся основой их реализации.

Одним из законодательно закрепленных в Федеральном законе от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] принципов гражданской службы является профессионализм и компетентность. Этот принцип обязывает государственных служащих иметь профессиональное образование, соответствующее должностной компетенции, владеть профессиональной культурой, знать свои права и обязанности, активно и в полной мере осуществлять функции и полномочия в соответствии с законодательством и должностной инструкцией.

Закрепляя принцип профессионализма и компетентности, закон признаёт, что положение государственных служащих в значительной степени зависит от них самих, и все они должны квалифицированно выполнять возложенные на них обязанности. На повышение профессионализма и компетентности государственных служащих направлена система профессионального развития.

В качестве позитивных перемен в повышении профессиональной культуры можно отметить реализацию «Программы развития государственной службы в Республике Башкортостан» и «Программы муниципальной службы в Республике Башкортостан ». В данном документе были определены актуальные задачи, направленные на

повышение профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих.

Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016- 2018 годы [4], принятые Указом Президента Российской Федерации № 403 от 11 августа 2016 года, вновь актуализировали реализацию основных положений, способствующих совершенствованию системы профессионального развития государственных служащих, повышению их профессионализма и компетентности. На федеральном и региональном уровнях четко определено применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную службу и её прохождении, внедряется методика оценки и система мониторинга эффективности деятельности подразделений органов государственной власти, создаются необходимые условия для оценки уровня профессиональной культуры, личностных и профессиональных качеств государственных служащих посредством проведения аттестации, квалификационного экзамена. В органах государственной власти Республики Башкортостан определяются формы и методы содействия должностному росту государственных служащих на конкурсной основе, создаются условия для самостоятельного профессионального развития государственных служащих.

В Республике Башкортостан функционирует система подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с программами профессионального развития государственных служащих, формируется кадровый резерв на конкурсной основе. Создан и успешно работает республиканский центр кадрового тестирования. Открыт портал «Кадры республики» в рамках сайта «Открытая республика». Стало традицией ежегодное проведение Межрегионального кадрового форума. Разработана концепция кадровой политики в системе органов государственной власти и местного самоуправления Республики Башкортостан. Набирает темпы работы Республиканский центр профессиональных компетенций БАГСУ.

С одной стороны, все созданные условия могут стать основой профессионального развития государственных служащих. Но, к сожалению, следует отметить то, что, ни на федеральном, ни на региональном уровнях в целом не удалось создать механизмы, ориентирующие государственную службу на поиск внутренних резервов, обеспечивающие высокий уровень профессиональной культуры государственного служащего. Проблема заинтересовала многих молодых ученых и магистрантов БАГСУ. За последние три года ими было защищено несколько магистерских диссертаций по проблемам профессионального развития государственных служащих на примере органов государственной власти. Целью этих диссертационных

исследований было выявление и систематизация объективных и субъективных факторов, способствующих или препятствующих профессиональному развитию государственных служащих в Республике Башкортостан.

По итогам диссертационных исследований было рекомендовано органам государственной власти:

- разработка единой методики проведения конкурсов;
- совершенствование системы профессионального развития государственных служащих;
- внедрение в органах государственной власти электронного кадрового документооборота и автоматизированной проверки сведений;
- разработка методики оценки и системы мониторинга эффективности деятельности государственных служащих и подразделений органов государственной власти;
- создание условий для формирования профессиональной культуры государственных служащих;
- создание профессиональной среды в органах государственной власти; - составление индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих;
- возрождение института наставничества в органах государственной власти и местного самоуправления.

Эти рекомендации осуществимы. Главный инструмент повышения уровня профессиональной культуры государственных служащих – аттестацию, например, – нужно использовать в полную силу. Целесообразно проводить в рамках аттестации оценку компетенций на основе тестирования и оценку результативности служебной деятельности, как это удачно практикуется в Министерстве имущественных и земельных отношений Республики Башкортостан.

Самым главным направлением повышения уровня профессиональной культуры государственных служащих является правильная организация системы профессионального развития государственных служащих. Условия профессионального развития государственных служащих регламентированы в Федеральном законе №79-ФЗ от 27 апреля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации», во всех программных документах определены направления модернизации действующей системы дополнительного образования. Несмотря на это, в организации дополнительного образования, как показывает предпринятое нами исследование, имеют место проблемы, существенно снижающие эффективность влияния на профессиональное развитие государственных служащих.

Так, принятие Федерального закона №44-ФЗ от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»[2] существенно осложнило взаимодействие государственных органов и образовательных учреждений. По мнению ряда экспертов, форма электронного аукциона неприемлема для образовательных услуг, кроме того, отсутствуют четкие требования к образовательным учреждениям, что приводит к участию в аукционах организаций, неспособных предоставить качественные образовательные услуги, но предлагающие более низкие цены.

Следует отметить, что вступивший в силу в 2013 году Федеральный закон «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2013 года[3] внес коррективы в структуру системы образования: дополнительное профессиональное образование стало видом, а не уровнем, как это было ранее. Кроме того, исключена из видов дополнительного профессионального образования стажировка (п.12, ст. 76). Это существенно ограничивает способы и снижает эффективность деятельности по профессиональному развитию государственного служащего.

От профессионализма и компетентности государственных служащих зависит судьба реформ в России, формирование гражданского общества и его взаимоотношения с государством.

Содержание профессиональной культуры государственного служащего связано со шкалой профессионального статуса. Без профессиональной культуры государственных служащих на федеральном уровне не может быть выработана согласованная концепция продолжения реформ в России.

Поэтому для государственных служащих введены квалификационные требования. Это означает, что для замещения определенной должности государственным служащим необходимо будет соответствовать требованиям относительно образования, опыта работы, профессиональных качеств.

Введение определенных критериев для государственных служащих тесно переплетается с их сокращением, которое должно было пройти в рамках Указа Президента Российской Федерации № 403 от 11 августа 2016 года.

Реализация данного Указа Президента Российской Федерации несомненно повлияет на повышение профессиональной культуры и профессиональное развитие государственных служащих Российской Федерации и её субъектах.

Литература:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 ФЗ – «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».
3. Федеральный закон от 29 декабря 2013 года № 273-ФЗ «Об образовании».
4. Указ Президента Российской Федерации №403 от 11 августа 2016 года

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА
FORMATION OF MODERN INFORMATION SOCIETY

Жуков Сергей Николаевич, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье описана история развития информационного общества в Российской Федерации. Указан пример развития информационного общества в Республике Башкортостан. Описаны дальнейшие перспективы развития инфокоммуникационного общества Российской Федерации.

Annotation: The article describes the history of the information society in the Russian Federation. The example of development of information society in the Republic of Bashkortostan is specified. Further prospects of development of infocommunication society of the Russian Federation are described.

Ключевые слова: Информационное общество Цифровая экономика Электронное правительство

Keywords: information society, digital economy, electronic government

Что такое информационное общество? На сегодняшний день еще не имеется твердого понимания информационного общества, а уже имеющиеся определения достаточно разнообразны в описании термина.

Информационное общество (лат. Informatio – осведомление, просвещение) – существующая в современной науке концепция, используемая для описания качественно нового типа общественного

развития, в который вступили развитые страны с началом информационно-компьютерной революции.

Своим названием концепция «информационного общества» обязана профессору Токийского технологического института Ю. Хаяши, чей термин был использован в появившихся практически одновременно – в Японии и США – работах Ф. Махлупа (1962) и Т. Умесао (1963).

Теория «информационного общества» была развита такими учёными как Й. Масуда, М. Порат, Т. Стоунер, Р. Кац и др. Концепция «информационного общества» указывает на принципиально иной характер трансформации информационного общества в постиндустриальную, постмодернистскую эпоху, чем описанный в большинстве теорий «постиндустриального общества», разработанных на основе анализа ситуации 50-70 гг.[4]

Развитие информационного общества в России, проходило в несколько этапов:

В 1991 году в России были сформированы основы информатизации. Для России 90-х годов это было необходимым шагом, ведь информатизация в нашей стране отставала от развитых стран на пару десятков лет. Позже, вектор развития сменился, и информатизация трансформировалась в план по созданию информационной политики с добавлением термина развитие информационного общества[5].

После того как было признано, что развитие информационного общества - это новый этап, потребовались соответствующие шаги

В 2008 году Правительство РФ приняло стратегию развития информационного общества, стратегия имела контрольные значения показателей развития, которые должны были быть достигнуты к 2015 году. Правительство РФ поставило перед собой задачи по созданию информационной и телекоммуникационной инфраструктуры[1]. Планируемые показатели к 2015 году должны были обеспечить население 35 линиями широкополосного доступа, достичь увеличения показателей развития информационного общества в два и более раз, а уровень доступности базовых услуг для населения ровняться 100%.

Современное направление на информационное развитие автоматически устранило географические барьеры, использование информационных ресурсов стало доступно в любой точки страны. Со временем все больше информационные технологии становятся доступны каждому гражданину, а имеющаяся или развивающаяся инфраструктура соответствует требованиям для создания необходимых информационных ресурсов. Информатизация находит применение в сфере оказания государственных услуг, экономике, производстве, развитии культуры, образовании, здравоохранении и других областях нашей жизни, чем

ускоряет процессы и облегчает взаимодействие государство- гражданин-бизнес. Человек получает моментальный доступ к информации, при этом не только получая, но и передавая ее. Межотраслевое взаимодействие увеличивает финансовые показатели предприятий и экономики, а современное взаимодействие с государством становиться не только доступным, но и удобным.

Целью формирования и развития информационного общества в Российской Федерации является повышение качества жизни граждан, обеспечение конкурентоспособности России, развитие экономической, социально-политической, культурной и духовной сфер жизни общества, совершенствование системы государственного управления на основе использования информационных технологий.

В мае 2017 года Президент России Владимир Путин утвердил Стратегию развития информационного общества в РФ на 2017 - 2030 годы (далее – Стратегия).

В Стратегии дается целый ряд определений, в том числе и определение информационного общества – как общества, в котором информация и уровень ее применения, кардинальным образом влияют на экономические и социокультурные условия жизни граждан.

Одной из основных целей стратегии, является повышение эффективности государственного управления, развитие экономики и социальной сферы. Для достижения этой цели Стратегией предусмотрен целый ряд мероприятий, в том числе обеспечение поэтапного перехода государственных органов и органов местного самоуправления к использованию инфраструктуры электронного правительства, входящей в информационную инфраструктуру Российской Федерации. В каждом субъекте Российской Федерации ведется работа в этом направлении[2].

Развитие информационного общества успешно реализуется и в Республике Башкортостан. В нашей республике в 2012 году учрежден Государственный комитет Республики Башкортостан по информатизации и вопросам функционирования системы «Открытая Республика. Государственный комитет по информатизации Республики Башкортостан осуществляет межотраслевую координацию и функциональное регулирование в сфере информационно- коммуникационных технологий, связи и развития информационного общества.

Для повышения прозрачности органов власти и развития электронной демократии в Республике была создана современная платформа «Открытая республика» [7]. Данная платформа вобрала в себя 11 порталов, охватывающих практически все области жизни. Особо востребованными стали порталы «Электронная приемная органов власти РБ» и портал «Депутаты». Используя современные сервисы, гражданин может обратится

в любой государственный орган или орган местного самоуправления, а за помощью в решении определенных вопросов, обратиться к своему депутату используя информацию, размещенную на портале. Развитие информатизации не ограничилось примитивным оказанием государственных услуг. Каждый из порталов превратился в инструмент для реализации государственных задач. Услуги, предоставляемые порталами настолько современны и просты в использовании, что их можно оценивать, используя слово «сервис», а положительный эффект от их функционирования является двусторонним. Электронные ресурсы приносят очевидную пользу, как для гражданина, так и государственных служащих. Порталы аккумулируют актуальную информацию, имеют удобный и доступный интерфейс. Обладая базовыми навыками из любой точки республики, гражданин может обратиться со своей проблемой в любое время суток. Использование интернет ресурса исключает необходимость длительных поездок и личного ожидания в очереди для получения государственных услуг. Удобство использования интернет ресурсов, повлекло за собой увеличение количества пользователей, обратившихся за услугами в электронном виде. Постоянное увеличение пользователей потребовало развития инфраструктуры.

И именно этот фактор заставлял принимать дальнейшие шаги в развитии информационного общества. Развитие заключалось не только в организации интернет сервисов, было необходимо развивать и физические сети, подключая к глобальной сети участки, не имеющие интернета.

Республиканская политика развития информационного общества была направлена на обеспечение медицинских, образовательных и государственных учреждений уверенным доступом к сети интернет. На сегодняшний день известно, что Башкортостан станет первым регионом в России с подключенными к высокоскоростному интернету школьными учреждениями. Это облегчит работу преподавателей, а для сельской местности откроет возможность для получения дистанционного образования, что в свою очередь является неотъемлемым и приоритетным направлением в развитии информационного общества [3].

Обеспечение отдаленных территорий доступом в интернет поможет повысить качество оказания медицинских услуг, где сельский фельдшер, используя инфокоммуникационные технологии сможет обратиться за помощью к более профессиональному коллеге из крупного города или даже федерального центра. Коммуникация может обеспечиваться путем видеосвязи или даже видеоконференции с участием нескольких специалистов.

Глава Республики Башкортостан, Р.З. Хамитов, в своём послании Государственному Собранию - Курултаю РБ отметил, что сегодня мир

переходит к новой экономической формации. Интернет и высокие технологии преображают действительность, сулят нам колоссальный рост.

Развитие информационного общества приносит с собой целый ряд изменений. Ожидаемый рост неизбежен в процессе изменений в экономике.

На основе развития технологий неизбежно повысится качество образования, медицинского обслуживания и социальной защиты, улучшиться экономика, повысится эффективность государственного управления, так же возможен новый толчок для развития науки, технологии и техники в связи с тем, что для обслуживания и развития информационного общества потребуются люди, обладающие новыми компетенциями. Всестороннее понимание ситуации удерживает вопрос развития на федеральном уровне. В мае 2018 года, в городе Томск, состоялось выездное заседание, в котором приняли участие члены Совета Федерации, руководители субъектов, чиновники и депутаты. На совещании обсуждали абсолютно новое направление под названием «Цифровая экономика». На сегодняшний день ряд субъектов занимают лидерские позиции в развитии «Цифровой экономики». Уже сегодня города Томск, Санкт-Петербург, и Новосибирск задают темп в развитии информационного общества остальным субъектам нашей страны. Лидеры списка указывают на то, что информационные и телекоммуникационные технологии улучшат экономику. Но при этом сфера информатизации уже испытывает острый недостаток специалистов [8].

На сегодняшний день российские университеты начали подготовку технических специалистов для обеспечения устойчивого развития информатизации в России. Каждый год университеты готовят более 1000 технических специалистов, разрабатываются и внедряются новые решения, направленные на дальнейшее развитие информационного общества. К 2020 году планируется ликвидировать острую необходимость в квалифицированных кадрах, университеты будут внедрять образовательные программы под заказчика, на выходе получая требуемого специалиста.

Так что же такое развитие информационного общества? Ответ на этот вопрос можно заключить в одно предложение: это этап общественного развития, стартовавший после компьютерной революции.

Информационное общество - это пространство, где информация является основным экономическим ресурсом.

Учитывая, что развитие информационного общества на данный момент является этапом в жизни человечества и уже сегодня появляются новые термины такие как «Цифровая экономика», все это говорит только о том, что человечество уже находится на пороге нового этапа,

прародителем которого будет курс на развитие информационного общества.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы»;
2. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, утвержденная Президентом РФ 7 февраля 2008 года № Пр-212;
3. Постановление Правительства РБ от 27.04.2017 № 191 «Об утверждении государственной программы "Развитие информационного общества в Республике Башкортостан»;
4. Политологический словарь-справочник. Ростов-на-Дону: Наука-*спектр, 2008;*
5. http://fb.ru/article/230079/istoriya-razvitiya-informatsionnogo-obschestva-v-rf
6. http://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/
7. https://www.openrepublic.ru/
8. http://vmeste-rf.tv/news/training-for-the-digital-economy-was-the-theme-of-the-retreat-in-tomsk/

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

Заборовская Светлана Геннадьевна Россия, Уфа, канд. социол. наук**,** доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются понятия «профессиональное развитие» и «профессиональное развитие гражданского служащего», а также мероприятия по профессиональному развитию служащих и возможности их реализации в системе гражданской службы.

Annotation: The article deals with the concepts of «professional development» and «professional development of civil servants», as well as measures for the professional development of employees and the possibility of their implementation in the civil service.

Ключевые слова: гражданская служба, профессиональное развитие, обучение.

Keywords: civil service, professional development, training.

В июле 2017 года в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) были внесены изменения, которые дополнили закон новым понятием «профессиональное развитие гражданского служащего».

В соответствии со статьей 62 Федерального закона № 79-ФЗ профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию [1].

Профессиональное развитие государственных служащих является одним из ключевых вопросов в системе государственной службы и кадровой политики. В условиях кардинального реформирования системы государственного управления Российской Федерации требование профессионального развития и дополнительного профессионального образования государственных служащих становится особенно актуальным.

Понятие профессионального развития работников не является новым и активно рассматривается в теории управления персоналом. Наиболее распространенным является определение профессионального развития как процесса подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, является важнейшим условием успешной деятельности любой организации [4, 6].

Наиболее развернутое определение развития персонала дают Шапиро С.А. и Шатаева О.В., которые определяют его как совокупность мероприятий управленческого, методического, рекомендательного и обучающего характера по приобретению знаний и навыков работниками для постоянного служебно-профессионального продвижения, как по горизонтальным уровням, так и по вертикальной иерархии в зависимости от потребностей, способностей, интересов и ценностных ориентаций конкретных работников [7].

При этом следует отметить, что понятие «профессиональное развитие» значительно шире, чем «профессиональное обучение», на что и указывает определение статьи 62 Федерального закона № 79-ФЗ, включая в понятие профессионального развития помимо профессионального образования иные мероприятия. Профессиональное развитие и профессиональное обучение ориентируются на решение не только

текущих, но и перспективных задач и служат одной цели – подготовке персонала к успешному выполнению стоящих перед организацией задач.

Система развития персонала предусматривает комплекс элементов, содействующих повышению кадрового потенциала организации в соответствии с её целями.

Элементы системы развития персонала:

- элементы развития кадрового потенциала (ротация, профессиональная карьера, замещение должностей);
- элементы развития личностного потенциала (переквалификация, повышение квалификации);
- информационные элементы (анализ рынка образования, анализ предложения и спроса на образование внутри организации, персонифицированная система данных о развитии кадров, результаты аттестации и оценки работы персонала) [4].

Развитие персонала должно иметь определенную стратегию, являющуюся элементом кадровой политики организации. В рамках данной стратегии выделяют пять основных форм развития персонала:

1. Первичная и вторичная адаптация персонала.
2. Оценка результатов труда и деловых качеств работника, проводимая как при отборе персонала, так и в процессе работы (текущая периодическая оценка).
3. Программы командообразования, развивающие коммуникационные навыки, навыки принятия управленческих решений, групповую сплочённость.
4. Планирование карьеры работника как наиболее важный элемент развития персонала, включающий в себя целый ряд мероприятий, которые надлежит провести как самому работнику, так и его руководителям, а также службе персонала для того, чтобы тот смог повысить свою квалификацию, сменить должностной статус, перейти на следующий иерархический уровень в организации.
5. Развитие корпоративной (организационной) культуры, оказывающей большое влияние на развитие персонала, в том числе при планировании карьеры.

Политика развития персонала – это формирование соответствующей базы для повышения трудового потенциала работников с целью повышения квалификационного уровня работников и, как следствие, предоставление им возможности для профессионального и служебного продвижения. Развитие трудового потенциала работников не может осуществляться отдельно от основных направлений работы с персоналом, поэтому стратегическая политика развития персонала включает ряд базовых направлений [7].

Развитие персонала обусловлено необходимостью приспосабливаться к изменениям среды, и предусматривает совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки кадров, стимулирования творчества и создания условий для саморазвития. Кроме того, развитие персонала способствует росту интеллектуального уровня работников, раскрытию их творческого потенциала, приобретению сотрудниками возможностей роста, снижению текучести кадров, повышению качества трудовой деятельности, формированию и закреплению новых организационных ценностей [5].

Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей организации в этой области, т.е. выявление несоответствия между профессиональными знаниями и умениями, которыми должен обладать персонал для реализации целей организации и теми знаниями и умениями, которыми он обладает.

На основе такого анализа разрабатываются планы развития сотрудников, которые изучаются службой персонала и менеджментом организации с точки зрения их реалистичности, выполняемости, соответствия потребностям организации и её финансовым возможностям. По результатам этого анализа в планы вносят необходимые уточнения [6].

Законодательство о государственной гражданской службе уже более десяти лет реализует такую систему развития гражданских служащих, предусмотрев подготовку гражданскими служащими индивидуальных планов профессионального развития, на основе которых государственными органами формируется программа по профессиональному развитию гражданских служащих.

Индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего разрабатывается им в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем сроком на три года и утверждается в порядке, устанавливаемом представителем нанимателя. В индивидуальном плане указываются:

а) цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;

б) направления дополнительного профессионального образования;

в) ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования гражданского служащего [3].

В пояснительной записке к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указано, что введение понятия «профессиональное развитие гражданского служащего» предлагается

внедрить в качестве нового подхода, предусматривающего получение государственными гражданскими служащими новых и обновление имеющихся знаний, умений и навыков в течение всего периода прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации[1].

Кроме того, отмечается, что такие мероприятия по профессиональному развитию, как обучающие семинары, мероприятия по обмену опытом и наставничество до настоящего времени не получили своего правового оформления в законодательстве Российской Федерации о гражданской службе. Действовавшая до внесения дополнений в Федеральный закон № 79-ФЗ в Российской Федерации система дополнительного профессионального образования гражданских служащих позволяла лишь частично обеспечить потребности государственных органов в получении служащими дополнительного профессионального образования в условиях доминирования традиционного подхода к его организации, предусматривающего преобладание лекционных часов при минимальных объемах практикоориентированных мероприятий и привлечение к обучению гражданских служащих штатных преподавателей образовательных организаций, а не специалистов-практиков.

Дополнительное образование гражданских служащих предусматривало проведение только профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих, причем исключительно в рамках государственного заказа, что сужало возможности государственных органов при организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих.

Еще одной проблемой, указанной в пояснительной записке, является отсутствие возможности обновления профессиональных знаний и навыков гражданских служащих на непрерывной основе посредством сочетания дополнительного профессионального образования и проведения иных мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, носящих образовательный характер (семинары, тренинги, мероприятия по обмену опытом и другие), а также отсутствие мотивации гражданских служащих к поддержанию уровня своей квалификации на надлежащем уровне и к его повышению в целях замещения вакантных должностей гражданской службы в порядке должностного роста.

Обновление профессиональных знаний и навыков гражданских служащих на непрерывной основе это система различных мероприятий по профессиональному развитию гражданского служащего в процессе

[1] Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://asozd.duma.gov.ru/ по состоянию на 27.01.2017

прохождения им службы. Перечень таких мероприятий может быть самым разнообразным в зависимости от потребностей организации и служащего:

- обучение по основным профессиональным образовательным программ;
- обучение по дополнительным образовательным программам;
- обучение на рабочем месте в форме наставничества, обучение технике безопасности;
- посещение профессиональных конференций, семинаров, лекций, тренингов, мероприятий по обмену опытом;
- посещение частных уроков с преподавателем, инструктором;
- самообразование с использованием печатных материалов (профессиональных книг, журналов и т.п.), с использованием Интернета;
- просмотр или прослушивание передач учебного характера;
- посещение образовательных, просвещенческих мероприятий, лекториев в библиотеках, музеях и других учреждениях сферы культуры;
- посещение экскурсий в музеях, по историческим и (или) промышленным объектам.

Важным новшеством, предложенным обновленным Федеральным законом № 79-ФЗ, является введение нового механизма организации повышения квалификации гражданских служащих на основе государственных образовательных сертификатов (части 10 и 11 статьи 62), которая предусматривает выделение соответствующих бюджетных ассигнований федеральному государственному органу на организацию повышения квалификации гражданских служащих в государственном заказе.

Внедрение обучения по государственному образовательному сертификату дает гражданским служащим возможность получить дополнительное профессиональное образование по современным программам (тренинги, включая тренинги личностного роста, программы по вопросам, связанным с новейшими IT-технологиями, программы по иностранному языку и другие). При этом тематика обучения должна согласовываться гражданским служащим, получившим именной образовательный сертификат, с непосредственным руководителем.

Обучение на основе государственных образовательных сертификатов позволит повысить мотивацию гражданских служащих к участию в мероприятиях по профессиональному развитию в целях приобретения новых профессиональных знаний и навыков для поддержания уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, или повышения уровня квалификации в целях замещения вакантной должности гражданской службы, в том числе в порядке должностного роста.

Литература:

1. Федеральный закон от 29 июля 2017 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.07.2017. № 31 (Часть I).ст. 4824;
2. Федеральный закон от 29 июля 2017 года № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.07.2017. № 31 (Часть I).ст. 4824;
3. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 01.01.2007. № 1 (1 ч.), ст. 203;
4. Байтасов Р.Р. Управление персоналом: конспект лекций / Р.Р. Байтасов. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. 351 с.;
5. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие. - М.: Проспект, 2011, 96 с.;
6. Управление персоналом: учебное пособие / Е.Б. Колбачев и др.; под ред. Е.Б. Колбачева – Ростов н/Д: Феникс, 2014. 381 с.;
7. Шапиро С.А. Основы управления персоналом: учебное пособие /С.А.Шапиро, О.В. Шатаева. - М.:КНОРУС, 2016. 208 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ЯМАЛО-НЕНЕЦНОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL SERVANTS IN YAMAL-NENETS AUTONOMOUS REGION

Захарчева Айгуль Разилевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье представлен опыт развития муниципальной службы в Ямало-Ненецком автономном округе

Аннотация: The article presents the experience of the development of the municipal service in the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug

Ключевые слова: Муниципальная служба, профессиональное развитие, профессионализм, дополнительное образование

Keywords: Municipal service, professional development, professionalism, additional education

Профессиональное развитие муниципальных служащих является одной из центральных проблем кадрового менеджмента. [1.С. 298]

Профессиональное развитие следует определить, как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых для них производственных задач, занятию новых должностей, т.е. развитию компетенции. [3.С. 64]

Если подходить к определению профессионального развития муниципальных служащих с академической точки зрения, то нужно говорить о непрерывном повышении квалификации, получении новых знаний и совершенствовании уже имеющихся. Обязательно нужно говорить и о совершенствовании необходимых в работе навыков, умений, практики общения с людьми. И немаловажным фактором, определяющим профессиональное развитие, должны стать функциональные требования должности, возможности развития каждой конкретной личности, уже приобретенные знания и навыки. Обязательно должен учитываться и имеющийся опыт работы на управленческих должностях, который потенциально может пригодиться в работе. Невозможно достижение необходимого уровня профессионализма, если служащий не развивается и не растет профессионально. [3.С. 64]

Накопление опыта управленческой деятельности, его осмысление и использование, наравне с использованием знаний, полученных служащим в процессе работы и обучения, возможно только при наличии желания и потребности развиваться у самой личности. [3.С. 65]

Традиционно в России уровень профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих определяется в значительной степени профессионально-квалификационными характеристиками, в число которых входят:

- уровень профессионального образования;
- наличие соответствующей специальности и специализации; знание федерального законодательства и нормативных документов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей;
- стаж государственной и муниципальной службы и стаж замещения руководящих должностей;
- опыт работы по специальности.

В ходе становления системы управления государственной и муниципальной службой экспертами выделяются следующие проблемы развития государственной и муниципальной службы:

- отсутствие разработанного и эффективно действующего механизма управления государственной и муниципальной службой[1];

• отсутствие единой системы оценки управления государственной и муниципальной службой;

• недооценка важности формирования системы управления государственной службой на этапе ее становления;

• слабость контроля над государственной и муниципальной службой и органами управления государственной и муниципальной службой, в том числе как со стороны органов власти и должностных лиц, так и структур гражданского общества;

• смешение и дублирование функций органов управления государственной и муниципальной службой и кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления;

• недостаточное финансирование системы управления государственной службой. [2.С. 35-36]

Муниципальная служба призвана к обеспечению стабильности муниципального управления.

Однако нынешний государственный и муниципальный аппарат не приспособлен для решения многих стратегических задач. [2.С. 37]

От качественной работы органов местного самоуправления зависит качество уровня жизни населения этого муниципального образования.

Одним из факторов, препятствующих повышению эффективности муниципального управления, является недостаточный уровень профессионализма муниципальных служащих.

Создание на государственной и муниципальной службе необходимых условий для развития профессиональных качеств и творческого потенциала личности, вооружение её передовыми знаниями и опытом, новейшими управленческими технологиями – важнейшая задача, на решение которой будут направлены усилия органов государственной власти и местного самоуправления автономного округа.[5.С.9]

Регулирование вопросов муниципальной службы в Ямало-Ненецком автономном округе закреплено за Аппаратом Губернатора.

Развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации.

Повышению эффективности организации и прохождения муниципальной службы в автономном округе призвана государственная программа Ямало-Ненецкого автономного округа «Совершенствование государственного управления на 2014 - 2020 годы».

Решение задач, поставленных подпрограммой «Обеспечение развития эффективной системы государственной гражданской и муниципальной службы Ямало-Ненецкого автономного округа» указанной

программы осуществляется в округе путем реализации следующих мероприятий:

- совершенствование и актуализация нормативной правовой базы автономного округа в сфере муниципальной службы в автономном округе;

- проведение мониторинга соблюдения законодательства о муниципальной службе органами местного самоуправления, в том числе путем проведения мероприятий по изучению деятельности органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, в сфере соблюдения и реализации норм федерального законодательства и законодательства автономного округа о муниципальной службе;

- проведение семинаров, совещаний, конференций по вопросам муниципальной службы в автономном округе;

- методическое обеспечение органов местного самоуправления по вопросам прохождения муниципальной службы в автономном округе;

- обеспечение открытости муниципальной службы в автономном округе, в том числе размещение информации в сети Интернет;

- организация проведения и обеспечение работы совета по вопросам муниципальной службы в автономном округе;

- внедрение современных информационных технологий в деятельность органов местного самоуправления по управлению кадровыми ресурсами;

- организация эффективных форм и методов обучения муниципальных служащих;

- организация и проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий в Ямало-Ненецком автономном округе» в порядке, установленном нормативным правовым актом автономного округа;

- разработка и внедрение системы наставничества на муниципальной службе в автономном округе;

- проведение эксперимента по ротации муниципальных служащих.

В целях стимулирования профессионального роста муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований в автономном округе и выявления специалистов высокой квалификации с 2010 года по 2015 год проводился конкурс «Лучший муниципальный служащий в Ямало-Ненецком автономном округе».

В целях определения наиболее эффективных тактик командного менеджмента в системе органов местного самоуправления муниципальных образований в автономном округе и их популяризации в 2016 году проведен конкурс «Профессионалы муниципальной службы».

Утверждена Стратегия развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих на период 2013-2020 годов.

В округе создано автономное учреждение «Кадровый ресурсный центр государственной и муниципальной службы Ямало-Ненецкого автономного округа». Центр способствует формированию управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики, формирования эффективной системы повышения квалификации управленческих кадров, совершенствования системы управления кадрами в организациях.

В 2012 году на базе центра стартовал проект по подготовке граждан к участию в конкурсах на формирование резерва и замещение вакантных должностей государственной гражданской службы автономного округа.

В целях повышения эффективности муниципальной службы в автономном округе, координации деятельности исполнительных органов государственной власти автономного округа и органов местного самоуправления в автономном округе по вопросам реализации законодательства в сфере муниципальной службы в 2010 году образован совет по вопросам муниципальной службы.

В целях совершенствования нормативной базы в сфере муниципальной службы в автономном округе, в 2017 году принято 3 закона автономного округа и 2 постановления Губернатора автономного округа.

Так, признаны утратившими силу нормы, определяющие участие муниципальных служащих в органах управления хозяйствующих субъектов ввиду конкретизации этих норм в федеральном законе о муниципальной службе.

В типовой форме контракта с муниципальным служащим, замещающим должность главы местной администрации расширен перечень федеральных законов, устанавливающих ограничения и запреты при исполнении обязанностей по указанной должности.

Установлен новый порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет.

Кроме того, внесены изменения в пункты 6, 7 приложения 2 к Закону № 67-ЗАО «О муниципальной службе в Ямало-Ненецком автономном округе» в части установления квалификационных требований к стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки для замещения должностей муниципальной службы.

В целях оказания методической помощи кадровым подразделениям городских и сельских поселений в автономном округе аппаратом Губернатора автономного округа проведен анализ муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы на предмет соответствия требованиям законодательства о муниципальной службе. По результатам

анализа муниципальных правовых актов в органы местного самоуправления направлены рекомендации по устранению выявленных недостатков.

Дополнительное профессиональное образование в 2017 году получили 390 муниципальных служащих и 1 служащий из числа лиц, замещающих выборные муниципальные должности.

В соответствии с протоколом совместного с полномочным представителем Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе выездного совещания Секретаря Совета Безопасности Российской Федерации от 03 марта 2017 года в текущем году 33 муниципальных служащих, в должностные обязанности которых входят вопросы защиты информации, прошли повышение квалификации.

Особое внимание в профессиональном развитии муниципальных служащих было уделено обучению представителей кадровых подразделений методам отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и оценки муниципальных служащих в современных условиях.

Обучение проходило по следующим образовательным программам:

Приоритетные направления дополнительного профессионального образования муниципальных служащих по итогам 2017 года, %		
п/п	Наименование образовательной программы	Обучено, %
.	Вопросы применения исчерпывающего перечня процедур в сфере жилищного строительства	17,6
.	Противодействие коррупции на муниципальной службе	10
.	Мобилизационная подготовка в субъекте Российской Федерации	9,2
.	Контрактная система в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	8,2
.	Иные	55

В 2017 году аттестацию прошли 767 муниципальных служащих, классный чин присвоен 788 муниципальным служащим, из них 27,7% присвоен по результатам квалификационного экзамена. В кадровый резерв на муниципальной службе в течение года включено 719 человек, из них 16,5% по результатам аттестации муниципальных служащих.

На начало текущего года кадровый резерв сформирован на 1235 должностей муниципальной службы, на которые включено 1158 человек.

Информация о муниципальной службе регулярно размещается на официальном Интернет-сайте аппарата Губернатора автономного округа www. apparat-yanao.ru, а также на официальных Интернет-сайтах органов местного самоуправления.

Мониторинг соблюдения и реализации норм федерального законодательства и законодательства автономного округа о муниципальной службе проводился посредством проведения комплексных мероприятий по изучению деятельности органов местного самоуправления в автономном округе.

Указанные мероприятия проведены в муниципальных образованиях: Ямальский район, г. Салехард, Шурышкарский район, Красноселькупский район и Надымский район. По результатам изучения деятельности в органы местного самоуправления направлены рекомендации по устранению выявленных нарушений.

Также в прошедшем году проведено заседание совета по вопросам муниципальной службы в автономном округе. На нём были рассмотрены вопросы использования информационных технологий в кадровой работе органов местного самоуправления, организации обучения муниципальных служащих, а также практика формирования и использования кадрового резерва в муниципальном образовании город Лабытнанги, и проводимого эксперимента по внедрению новых форм проведения аттестации муниципальных служащих в муниципальном образовании Шурышкарский район.

По итогам рассмотрения указанных вопросов, органами местного самоуправления проведена работа по исполнению принятых решений, с целью совершенствования и дальнейшего развития муниципальной службы.[4]

При формировании и обновлении состава муниципальных служащих нередко используются старые методы, критерии и подходы. При отборе, расстановке и продвижении на муниципальной службе преобладает единоличное решение первым лицом кадровых назначений и смещений в аппарате администрации муниципальных образований.

При решении проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления и муниципальной службы имеет место недооценка нравственного, морально-этического фактора, что нередко приводит к проявлениям взяточничества и коррупции. Без преодоления имеющихся негативных тенденций нецелесообразно рассчитывать на продвижение развития и качественного укрепления кадрового состава органов местного самоуправления.

Формирование структурных подразделений администрации, обновление и продвижение кадров по службе должно осуществляться в

строгом соответствии с федеральным и региональным законодательством, на основе объективного учета профессионализма, компетентности, управленческого опыта, заслуг, достоинств, нравственных и морально-этических качеств личности.

Отбор на основе современных методов и технологий оценки качеств работников, использование таких предусмотренных законодательством процедур, как конкурс, испытательный срок, квалификационный экзамен, тестирование, позволяет привлечь и удержать на муниципальной службе наиболее квалифицированных и добросовестных. [1.С. 306]

На формирование кадрового корпуса органов местного самоуправления сильное влияние оказывают условия демократизации и вхождения в рыночную экономику, формирование новых институтов гражданского общества, вследствие чего расширяются и видоизменяются функции, возлагаемые на органы местного самоуправления. [1.С. 307]

Литература:

1. Муниципальное управление и местное самоуправление: учебник / под ред. И.А. Алексеева. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 353 с. — (Высшееобразование:Магистратура).www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a02addd719346.49419279.
2. Государственная и муниципальная служба: учеб. Пособие /Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. – М. :ИНФРА-М, 2018.-208с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – www.dx.doi.org/10.12737/2903.
3. Электронный научный архив Уральского Федерального университета имени Б.Н. Ельцина, ресурс: http://hdl.handle.net/10995/39827.
4. Официальный сайт Аппарата Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа https://apparat.yanao.ru/apparat/analytics/munitsipalnaya-sluzhba/.
5. Научный вестник Ямало-Ненецкого автономного округа № 1 (78) 2013 год, http://www.arctic89.ru/wp-content/uploads/2017/02/NV_1_78/pdf.

ПОЗИТИВНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВЕТСКОЕ ВРЕМЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
POSITIVE EXPERIENCE OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN SOVIET TIME AND PROSPECTS FOR ITS USE IN MODERN CONDITIONS

Иванов Матвей Владиславович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Проведено обобщение особенностей профессионального развития государственных и муниципальных служащих в советское время. Выявлены базовые преимущества и недостатки организации госслужбы в советские времена. Осуществлен анализ особенностей англосаксонского подхода к подготовке кадров для государственной службы. Разработаны направления применения данного подхода в российской системе подготовке кадров для государственной службы.

Abstract: A generalization of the features of the professional development of state and municipal employees in the Soviet era was carried out. The basic advantages and disadvantages of civil service organization in Soviet times were revealed. The analysis of the peculiarities of the Anglo-Saxon approach to the training of personnel for the civil service is carried out. The directions of application of this approach in the Russian system of training personnel for the civil service have been developed.

Ключевые слова: профессиональное развитие, государственная служба, советский период, англосаксонский подход, кадры, образование, подготовка, компетентности.

Keywords: professional development, public service, the Soviet period, the Anglo-Saxon approach, personnel, education, training, competence.

Понять сущность современной государственной службы, отдельные аспекты ее современного состояния, возможно только изучив историю ее становления. Тем более конкретизация исторических этапов возникновения и развития государственной службы является важным ввиду того, что, как известно, без прошлого нет будущего, и при осуществлении реформирования государственной службы в России необходимо учитывать достижения предыдущих лет. Указанными

вопросами достаточно глубоко занимались такие ученые как: Лыгина А. В., Бреусова Е.А., Лобода А. Е., Черкесова Э. Ю., Савченко И. В. и другие. Каждое из исследований осуществляется с учетом конкретной цели, следовательно, целью статьи является изучение и применение опыта профессионального развития госслужащих в советский период, а также обобщение современного мирового опыта развития государственных служащих.

Существование государства без государственной службы и государственного управления невозможно. Как известно, государственная служба как специализированная сфера деятельности государственных служащих возникает вместе с государством как органическая составляющая последней. Государственная служба и государство идут рядом и взаимно обуславливают друг друга, поскольку «институт государственной службы продолжает и завершает организационное оформление государственного механизма, а главное - делает этот механизм способным практически решать любые вопросы отрасли государственного управления» [2]. Исследователи указывают, что государство появляется на такой стадии развития общества, когда возникает объективная необходимость политического регулирования общественной жизни; факторы, которые вызвали к жизни государство, является основанием возникновения и государственной службы: последняя возникла в силу объективной необходимости для политической власти иметь специальный аппарат управления, способный осуществлять государственные функции.

Государственная служба обусловливается не столько возникновением государства как целостного образования, сколько необходимостью организации управления ею. Поэтому, чем больше развивалась государство, тем совершеннее и сложнее становилась государственная служба, ее правовое и организационное обеспечение.

В советский период, несмотря на официальное непризнание государственной службы как специального вида трудовой деятельности, стирание различий между работниками и государственными служащими, отсутствие какой-либо концепции государственной службы, государственная служба все же существовала в СССР, регламентировалась отдельными нормативно-правовыми актами, то есть имела правовую основу функционирования, проводились научные исследования по определению проблем государственной службы.

Особенностью государственной службы в советские времена следует назвать, во-первых, то, что государственные служащие служили больше своему руководителю, чем общественном интересу и государству, и, во-вторых - ее усеченную структуру: если общепринятая структура

государственной службы имеет вид «государство - государственный орган - служащий », то в советские времена такой элемент как« государственный орган »исключался из нее, в результате чего служащий по сути получал задача не от государственного органа по определенной компетенцией, а от государства. Данный период, хотя и не осуществил влияния на развитие и становление современной государственной службы в положительном аспекте, все же имел большое влияние на формирование отношения к государственной службе, государственных служащих, последствия чего наблюдаются и сегодня.

Далее следует рассмотреть этапы становления и развития государственной службы в СССР. В 1917 г. к власти пришли большевики. Уже в первые годы советской власти появились рабфаки, курсы «красных директоров» разной продолжительности, втузы — экстернаты, совпартшколы, райкомвузы и т. п. 1 марта 1927 г. ЦК ВКП(б) постановил организовать при ВСНХ СССР Академию по подготовке высшего командного состава в промышленности. Новая власть создавала новые учебные заведения с очной, заочной, сокращенной формой обучения и добивалась при этом, чтобы среди студентов 65–70 % были пролетарского происхождения, таким образом создавая свои кадры служащих, управленцев. В 1932 г. ЦК ВКП (б) принял постановление «О техническом обучении хозяйственных, профессиональных и партийных кадров», в котором выдвигалось требование скорейшего обучения руководителей. Учеба, повышение квалификации были равносильны партийной нагрузке, становились партийным поручением. Затем среднее или высшее образование могло быть дополнено образованием, полученным в системе партийного просвещения. В послевоенные годы усиливается внимание руководства страны к подготовке кадров государственных служащих. В это время значительно в большей степени, чем прежде, уделялось внимание повышению квалификации госслужащих. В 1948 г. при Госплане СССР были созданы Высшие экономические курсы, на которых было организовано обучение без отрыва от производства. В 1970 г. создается Институт управления народным хозяйством для повышения квалификации руководящих работников народного хозяйства в области современных методов управления, организации производства и планирования с применением экономико-математических методов и вычислительной техники. Предполагалось, что в течение 3 месяцев не реже раза в 5 лет здесь будут повышать квалификацию руководящие работники, в том числе и госаппарата. В 1977 г. Институт преобразовывают в Академию народного хозяйства СССР, куда принимаются лишь лица с высшим образованием из числа ответственных работников министерств, ведомств, партийных и советских органов, руководителей производства. В новом

вузе был предусмотрен двухгодичный срок обучения по дневной форме. В феврале 1988 г. Руководством страны принимается постановление «О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства». В соответствии с этим документом были укреплены уже существующие или созданы учебные заведения по повышению квалификации и переподготовке руководителей и специалистов при Правительстве и отраслевых министерствах. Таким образом, до начала 1990-х гг. кадры госслужащих готовили, главным образом, в обычных вузах, затем осуществлялись их переподготовка или повышение квалификации (в большинстве случаев в системе партийного просвещения). В настоящее время подготовкой кадров государственных служащих занимается созданная в 2011 г. и объединившая все профильные учреждения, работавшие в этой сфере, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Эту академию, по сути можно считать преемником знаменитых учебных заведений, своих предшественников, призванных в разные исторические периоды готовить кадровую основу государственного управления — профессиональных управленцев, преданных долгу службы и интересам государства [1].

Но при этом, следует отметить, что госслужащие в советское время были приравнены ко всем другим работникам, на которых распространялось единое трудовое законодательство. Для чиновников устанавливались равные ежегодные отпуска и стандартная продолжительность рабочего дня.

Отличительными особенностями госслужбы советского периода является абсолютное подчинение нижестоящих вышестоящим, единоначалие, единомыслие, диктатура единоличной власти. Замена государственного управления партийным привело к отставанию нормативно-правового регулирования госслужбы.

Таким образом, можно отметить, что значимость и важность профессионального развития государственных служащих понимали уже в советские времена, однако основой такого развития считалось развитие партийной значимости и партийная карьера зачастую была определяющей для государственного служащего, что нельзя назвать позитивным опытом.

Также сегодня, что касается качества образования, то, как показывает практика, в большинстве случаев чиновникам недостаточно иметь только базовое образование в сфере государственного управления и права. Комплекса знаний, который был получен в учебном заведении 5 или 10 лет назад бывает недостаточно для того, чтобы в дальнейшем принимать рациональные и конструктивные решения. В связи с этим, в

законодательстве, регулирующем сферу дополнительного профессионального образования и деятельность государственных органов стали уделять особое внимание вопросам структурного и систематического обучения сотрудников [1]. Но при этом зачастую факторы принадлежность к определенным политическим силам остаются решающими.

В целом, исторический анализ свидетельствует: с изменениями государственного устройства, характера и задач государства, государственного управления, менялась и сама государственная служба. При различных исторических обстоятельств государственная служба имеет свои особенности и формы реализации государственной воли. Развитие и становление государственной службы обусловливается не столько возникновением государства как целостного образования, сколько необходимостью организации управления государством и процессами государства. Особенностью государственной службы является ее неотделимость от развития государства, при этом государственная служба следует все характерные признаки государства, отражает состояние государственности, совершенствуется и структурируется вместе с развитием государства. Для дальнейшего совершенствования системы профессионального развития госслужащих предлагается применять опыт ведущих стран мира, а именно имплементировать англосаксонский подход. Основоположником англосаксонского подхода к подготовке кадров для государственной службы является Великобритания. Сегодня англосаксонский подход активно применяется странами Севера Европы: Данией, Нидерландами, Норвегией, Швецией. Особенностью данного подхода является правовая доминанта в общей системе подготовки государственных служащих, базовое юридическое образование. И хотя сейчас ситуация изменилась, чиновники, получившие профессиональное образование по методикам англосаксонского подхода, имеют традиционно сильную подготовку в правовой сфере. В этом вопросе такой подход частично схож с советским подходом, когда на руководящие госслужбу могли направлять кадры со специальным образованием. К примеру, для того чтобы поступить на государственную службу в Германии, претендент должен пройти предварительную специальную подготовку. Вид и деятельность такой подготовки устанавливаются в соответствии с уровнем служебной иерархии [4]. Заслуживает внимания и то, что учебные программы Германии характеризуются сбалансированностью между теоретическими знаниями и приобретением практических навыков. Все программы предусматривают стажировку в органах государственной службы, которое продолжается несколько месяцев. Такая сбалансированность определенной степени диктует универсальность

программ. В стране функционирует Федеральная академия государственного управления Министерства внутренних дел, основными направлениями повышения квалификации в которой являются: общее профессиональное повышение квалификации и подготовка к занятию должностей высшего уровня; лидерство; менеджмент человеческих ресурсов; электронное управление и тому подобное. Германии, хотя традиционно и сформировалась в рамках англосаксонского подхода, давно завоевала собственные сильные позиции на европейском образовательном пространстве.

Проведенный анализ свидетельствует, что каждый период времени и каждое государство имеет определенные особенности организации обучения государственных служащих. В России для ускорения провозглашенной административной реформы важно тщательно проанализировать не только отечественный, но и зарубежный опыт по этой проблематике, а именно по подбору, назначению и подготовке кадров государственной службы; эффективного управления персоналом в системе государственной службы. Одной из главных проблем в России являются процедуры и реальные условия набора кадров на государственную службу. Следует отметить и отсутствие консенсуса в вопросах выбора лучшей методики профессионального развития кадров.

Как свидетельствует опыт профессионального развития госслужащих в СССР и мировой опыт, реформы государственного управления в каждой стране мира предъявляют следующие требования к их эффективному решению:

-такого характера реформы требуют политической воли и профессионального руководства;

-политика ориентации на партнеров и гражданское общество приводит к формированию системы взаимозависимостей;

-децентрализация и делегирование функций государственного управления нижним уровням власти требует от них готовности и способности эффективно справляться с выполнением таких функций;

-эффективное внедрение реформ требует качественной координации и менеджмента властных функций;

-для достижения эффективности профессионального развития госслужащих необходимо учитывать текущие потребности каждого конкретного органа государственной власти.

. Таким образом, изучение советского опыта профессионального развития госслужащих позволяет утверждать, что на современном этапе помимо профессионального образования необходимо осуществлять постоянное развитие профессиональных навыков и компетентностей.

Литература:

1. Лыгина А.В., Бреусова Е.А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 201–206. – URL: http://e-koncept.ru/2017/570041.htm.
2. Лобода А.Е. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран // ЭГО: ЭКОНОМИКА. ГОСУДАРСТВО. ОБЩЕСТВО. – 2015. – №4. - URL:http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/04/
3. Cherkesova E.Y.,S.S. Belikova, E.M. Popova, A.A. Sukhova, N.E. Demidova. Mechanism of Development of Human Capital Within Human Resources Management of Modern Organization // Mediterranean Journal of Social Sciences/ MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol. 6, No 5 S2, September 2015. – p. 399–404.
4. Черкесова Э.Ю., Савченко И.В. Анализ состава доходов государственных гражданских служащих территориальных налоговых органов // Экономика и предпринимательство. 2015. – № 9 ч.1(62-1) – С. 881-885.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК МЕРА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

ADDITIONAL EDUCATION OF CIVIL SERVANTS AS A MEASURE OF INCREASING THE EFFICIENCY OF THE STATE SANITARY-EPIDEMIOLOGICAL SUPERVISION IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Изикаев Венер Миниварисович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Федько Римма Ахметовна, Россия, Уфа, канд. ист. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье осуществлена оценка современных тенденций развития дополнительного образования государственных служащих, определены особенности развития дополнительного образования государственных служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в рамках системы санитарно-эпидемиологического благополучия в регионе.

Abstract: The article assesses current trends in the development of additional education for civil servants, specifies the development of additional education for civil servants who carry out professional activities within the framework of the sanitary and epidemiological well-being in the region.

Ключевые слова: дополнительное образование, государственная служба, дистанционное образование, непрерывное образование, реформирование системы повышения квалификации

Keywords: additional education, public service, distance education, continuing education, reforming the system of professional development

В соответствии с Планом мероприятий (дорожной картой) по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016−2018 годы, были сформированы следующие направления развития:

− применение принципиально новых подходов к профессиональному развитию государственных служащих (в частности, отказ от обязательного обучения не реже раза в год и изменение принципов дополнительного образования);

− реализация формирования государственного заказа на качественное дополнительное профессиональное образование (таким образом, Роспотребнадзор может осуществлять поиск наиболее оптимальных поставщиков образовательных услуг в рамках данной парадигмы);

− реализация принципов взаимодействия исполнительной власти, федеральных и региональных органов и образовательных учреждений (в рамках реализации принципиально новых механизмов образования государственных служащих);

− среди главных тенденций – актуализация дополнительных профессиональных программ, а также развитие электронного обучения.

Как мы видим, одним из способов реализации направлений в развитии государственной службы является организация и совершенствование дополнительного образования. Говоря о дополнительном образовании необходимо подчеркнуть, что дополнительное профессиональное образование играет важную роль в обеспечении возможности реализации

права на образование в течение всей жизни, то есть, на получение непрерывного образования [10, с.105].

Как отмечают М.Г. Шукюрова, М.У. Баширов и А.А. Бижев «для развития профессионализма и компетентности государственного служащего необходимо постоянное качественное обновление его профессиональных компетенций, которое призвано обеспечивать непрерывное профессиональное образование» [11, с.229]. Многие исследователи, в целом, отмечают, что область непрерывного профессионального образования в Российской Федерации еще только формируется, оформляется и трансформируется в некоторый неотъемлемый элемент отечественной системы профессионального образования государственных служащих. Необходимо также понимать, что данная подсистема образования реализует в обществе важнейшие социальные функции.

Профессиональная некомпетентность государственных служащих в санитарно-эпидемиологической сфере может повлечь за собой серьезные последствия, воздействующие на благополучие человека. При этом, количественное измерение негативных факторов, таких, как профессиональная неграмотность, отсутствие узкоспециализированных актуальных знаний в области санитарно-эпидемиологического контроля, небрежность в исполнении профессиональных задач, попустительство может быть соотносимо с масштабами катастрофы.

Дополнительное образование государственных служащих, занятых в санитарно-эпидемиологическом надзоре региона, может обеспечить решение данных, безусловно актуальных, проблем. Именно повышение квалификации и формирование актуальных профессиональных знаний является важнейшей мерой снижения низкоэффективных решений, принимаемых сотрудниками Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Республике Башкортостан (далее – Управление) в рамках их профессиональной деятельности. Вот почему в рамках программы дополнительного образования государственных служащих Управления необходимо осуществлять учет специализированных требований к компетенциям, знаниям и навыкам кадрового корпуса.

Негативным аспектом современной системы дополнительного образования государственных служащих в Республике Башкортостан является ориентация на краткосрочные программы. В частности, наиболее длительные курсы повышения квалификации составляли в Управлении не более двух недель, при этом, наиболее специализированные курсы в отношении санитарно-эпидемиологической сферы занимали два дня. Как видно из приказа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав

потребителей и благополучия человека от 17.07.2017 №631 «Об организации повышения квалификации специалистов территориальных органов Роспотребнадзора и подведомственных Роспотребнадзору учреждений по теме «Обеспечение эпидемиологической безопасности нестерильных эндоскопических вмешательств» [5], осуществление повышения квалификации, при этом, реализуется через командирование государственных служащих к месту проведения курсов. Следовательно, учреждение несет существенные затраты на оплату пути, ночлега, суточных и иных командировочных расходов.

Необходимо, в первую очередь, создать государственный спрос на качественные образовательные услуги и дать поставщикам образовательных услуг эффективную мотивацию к разработке узкоспециализированных программ. Представляется, что в рамках этой деятельности Роспотребнадзору РФ целесообразно осуществлять взаимодействие с ведущими ВУЗами страны, занятыми подготовкой специалистов в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия. В частности, необходимо отметить, что на базе Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан функционирует Республиканский центр профессиональных компетенций, который осуществляет дополнительное образование государственных служащих в Республике Башкортостан. В рамках РЦПК БАГСУ функционируют отделы по реализации программ повышения квалификации, по реализации программ профессиональной переподготовки, кафедра дополнительного профессионального образования и отдел дистанционных образовательных технологий. Сформированный государственный заказ на длительные курсы позволил бы профессиональной группе дистанционного образования сформировать эффективный длительный дистанционный курс по обучению государственных служащих в сфере санитарно-эпидемиологического надзора, тем более, что в современном информационном обществе образование по преимуществу становится дистанционным.

Представляется, что реализация дополнительного образования государственных служащих в сфере санитарно-эпидемиологического надзора, должна, во-первых, носить длительный, и, по возможности, непрерывный характер, а во - вторых, система учебных планов должна основываться на актуальных практических данных. Возможности дистанционного образования уже достаточно давно исследуются в рамках проблем государственного управления и повышения квалификации, однако, в Республике Башкортостан еще не создан ни нормативно-правовой, ни организационный механизм реализации принципов

дистанционного непрерывного образования в рамках повышения квалификации государственных служащих.

В таблице 1 отражен вариативный расчет стоимости двухдневных курсов повышения квалификации на базе Автономной некоммерческой организации «Региональная система специальной подготовки» [6].

Таблица 1 − Расчет вариативной стоимости проведения курса «Вопросы применения и реализации требований технических регламентов Таможенного союза в рамках надзора» в рамках традиционной и дистанционной системы дополнительного образования

Статья расходов	Традиционная форма образования	Дистанционная форма	Экономия / перерасход финансовых ресурсов на человека, +/-
1.Стоимость курса	28 000	15 000	13000
2. Стоимость проезда до места проведения курса	3000	0	3000
3. Оплата найма жилого помещения	4000	0	4000
4. Оплата суточных	900	0	900
5.Дополнительные расходы	0	290	-290
Итого			20610

Таким образом, применение дистанционной формы обучения может обеспечить совокупную экономию финансовых затрат при проведении дистанционного девятидневного курса в сумме на 20,61 тыс. руб. на одного человека. Применение дистанционной формы дополнительного образования государственных служащих в Республике Башкортостан позволит обеспечить общую экономию средств на повышение квалификации, повысить качество образования, осуществлять дополнительное образование без отрыва от непосредственной профессиональной деятельности, а также сформирует объективную возможность расширения количества государственных служащих, направляемых на повышение квалификации. В целом, в рамках непрерывной системы дополнительного образования на базе дистанционных технологий коэффициент прохождения курсов квалификации работниками Роспотребнадзора по РБ может достигнуть 100%, то есть, при гармонично организованной системе непрерывного

образования все работники учреждения будут постоянно повышать свои профессиональные компетенции.

В рамках внедрения системы дополнительного образования в учреждении необходимо также обеспечить реформирование системы материального и нематериального стимулирования и управления карьерой в государственном учреждении, так как государственные служащие для постоянного самообразования должны иметь объективные стимулы [8, с.109]. В рамках этой системы целесообразно разработать и внедрить надбавочные коэффициенты, систему премий, организовать нематериальную систему оценки качества полученных знаний и навыков.

Таким образом, на современном этапе федеральный уровень власти должен формировать политику эффективного дополнительного образования, нацеленного на непрерывность, самодисциплину, саморазвитие государственных служащих без директивных мер принуждения к прохождению курсов повышения квалификации, но на основе эффективных коммуникационных технологий. Одновременно должен также формироваться государственный заказ на образовательные услуги соответствующего качества. Управлению Роспотребнадзора по РБ необходимо обеспечить реализацию актуальных принципов дополнительного образования на базе дистанционного образования, подкрепив этот механизм эффективной внутренней политикой мотивации и стимулирования работников. Применение дистанционных механизмов дополнительного образования позволит не только существенно сократить расходы на дополнительное образование, но и обеспечит рост доли работников, прошедших повышение квалификации.

Дополнительное образование, в зависимости от реализуемых курсов и учебных планов, может стать также эффективным механизмом формирования правовой и нравственной культуры, информирования сотрудников об эффективной государственной системе противодействия коррупции [9, с.245], которая является одной из актуальных проблем для санитарно-эпидемиологической службы.

В Российской Федерации противодействие коррупции осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» [1]. В Республике Башкортостан принят и функционирует региональный Закон от 09.06.2009 «О противодействии коррупции в Республике Башкортостан» [2]. Также, в сфере санитарно-эпидемиологического надзора приняты внутренние нормативные акты, нацеленные на реализацию антикоррупционной политики, в частности, Приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 03.02.2014г №71 «Об организации антикоррупционной работы в Федеральной службе по надзору в сфере

защиты прав потребителей и благополучия человека» [3], Приказ от 13.05.2016г № 400 « Об утверждении Плана противодействия коррупции в Роспотребнадзоре на 2016 – 2017 годы» [4]. При этом, важную роль в системе противодействия коррупции должно играть соответствующее образование государственных служащих [7, с.19].

Литература:

1. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О противодействии коррупции»
2. Закон «О противодействии коррупции в Республике Башкортостан» от 09.06.2009 (в ред. Законов РБ от 18.03.2011 N 375-з, от 06.07.2012 N 559-з) Принят Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан
3. Приказ от 03.02.2014г №71 «Об организации антикоррупционной работы в Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».
4. Приказ от 13.05.2016г № 400 « Об утверждении Плана противодействия коррупции в Роспотребнадзоре на 2016 – 2017 годы»
5. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 17.07.2017 №631 «Об организации повышения квалификации специалистов территориальных органов Роспотребнадзора и подведомственных Роспотребнадзору учреждений по теме «Обеспечение эпидемиологической безопасности нестерильных эндоскопических вмешательств» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://rospotrebnadzor.ru/upload/iblock/d5a/prikaz-631-ot-17.07.2017.pdf (дата обращения 10.05.2018)
6. Автономная некоммерческая организация «Региональная система специальной подготовки», официальный сайт [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.dporssp.ru/kopiya-akkreditaciya-os-72 (дата обращения 11.05.2018)
7. Агеева Е.А., Тимченко В.А. Реализация государственной антикоррупционной политики в дополнительном профессиональном образовании гражданских служащих // Вестник экспертного совета. 2016. № 3 (7). С. 14-20.
8. Божинский Д.Ю. Дополнительное образование как фактор стимулирования профессионального развития государственных служащих // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014. № 4. С. 107-112.

9. Волосова Н.Ю., Шелуданова Л.В. О совершенствовании противодействия коррупции в свете национального плана противодейсвтия коррупции // Наука среди нас. 2018. № 1 (5). С. 243-246.
10. Гацко М.Ф. Дополнительное образование государственных и муниципальных служащих // Наука, образование, общество. 2015. № 4 (6). С. 105-113.
11. Шукюрова М.Г., Баширов М.У., Бижев А.А. Дополнительное профессиональное образование в развитии управленческой компетентности государственных служащих // В сборнике: Научная дискуссия современной молодежи: актуальные вопросы, достижения и инновации, сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 227-231.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ СФЕРОЙ КУЛЬТУРЫ
PROFESSIONAL APPROACHES OF PUBLIC AUTHORITIES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION OF THE CULTURE SECTOR

Искужина Эльвира Хурматовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются профессиональные подходы органов государственной власти в государственном управлении сферой культуры.

Annotation: The professional approaches of public authorities in the public administration of the sphere of culture are considered in the article.

Ключевые понятия: государственное управление, сфера культуры.

Keywords: public administration, the sphere of culture.

Актуальность темы исследования определена, во-первых, с необходимостью совершенствования государственного управления сферой культуры, принятия нового федерального законодательства в области культуры, федеральных государственных программ культурного развития, во-вторых, сохранения и развития единого культурного и информационного пространства России и дальнейшей интеграции России в мировой культурный процесс и укрепления ее позитивного образа за рубежом.

Культурная политика представляет собой одно из главных направлений государственной политики, включающее в себя определенные меры, способы, проекты, действия не только по сохранению и развитию культурных ценностей данного народа, но и формированию гармоничных межкультурных отношений, формированию культурного капитала, формированию и развитию гражданского общества.

Государственная власть осуществляет непосредственное или опосредованное регулирование всех основных сфер общественной жизни, с ее помощью устанавливаются нормы поведения, реализуются наиболее общие интересы различных социальных групп и преодолеваются конфликты между ними. Тем самым в сфере политики осуществляется комплекс действий, направленных на достижение общего блага. Понятно, что порядок, общественный строй и выбор стратегии развития общества не обеспечивают равных выгод различным группам населения.

Исследователи демонстрируют наличие нескольких вариантов реализации государственной культурной политики, например, в возможности существования культуры без жесткого контроля со стороны государственных органов, предлагают различные пути привлечения негосударственных инвестиций в сферу культуры, показывают, что сфера культуры даже в развитых странах не может обходиться без поддержки государства.

Закон Российской Федерации от 09. 10. 1992 года № 3612 -1 ((Основы законодательства Российской Федерации о культуре)) прошел несколько редакций. В нем были определены основные задачи законодательства о культуре(2):

- обеспечение и защита конституционного права граждан на культурную деятельность;
- создание правовых гарантий для свободной культурной деятельности объединений граждан, народов и иных этнических общностей на территории Российской Федерации;
- определение принципов и правовых норм отношений субъектов культурной деятельности;
- определение принципов государственной культурной политики, правовых норм государственной поддержки культуры и гарантий невмешательства государства в творческий процесс.

В рамках данного закона дается определение государственной политики в сфере культуры как «совокупности принципов и норм, которыми руководствуется государство в своей деятельности по сохранению, развитию и распространению культуры, а также сама деятельность государства в области культуры».

Главным субъектом государственного управления сферой культуры является государство, которое не только располагает наибольшим объемом ресурсов, но и разнообразными управленческими органами, оказывающими непосредственное воздействие на различные секторы культурной сферы. Именно поэтому в задачу государства и входит согласование интересов всех субъектов культурной жизни, поскольку государственная культурная политика реализуется за счет ресурсов, принадлежащих всему обществу [3]. Это предполагает достижение общественного согласия относительно концептуальных представлений о месте и роли культуры в жизни общества, о должном состоянии культурной жизни, что и позволяет разрабатывать и осуществлять различные культурные программы посредством распределения различного вида ресурсов. Наконец, именно государство должно обеспечить сохранение многообразия всей накопленной предыдущими поколениями системы ценностей в едином культурном пространстве.

Государственное управление сферой культуры заключается в обеспечении прав и свобод человека в области культуры, в установлении основ федеральной культурной политики, принятии федерального законодательства в области культуры и федеральных государственных программ культурного развития, правовом регулировании отношений собственности, основ хозяйственной деятельности и порядка распоряжения национальным культурным достоянием Российской Федерации, формировании федерального бюджета, федеральных фондов развития культуры, установлении налоговых льгот, бюджетного финансирования государственных и муниципальных организаций культуры, финансировании, организаций культуры, находящихся в федеральном ведении, координации внешней политики в области культурного сотрудничества, регулировании вывоза и ввоза культурных ценностей, определении принципов государственной политики в области подготовки кадров, занятости, оплаты труда, социальных гарантий, норм и льгот, создании единой системы информационного обеспечения культурной деятельности в Российской Федерации, создании Свода памятников истории и культуры Российской Федерации.

К ведению органов государственного управления в области культуры относятся осуществление федеральной политики в области культуры, разработка на ее основе территориальных и иных программ сохранения и развития культуры, их реализация, финансовое и материально-техническое обеспечение, формирование территориальных и иных органов государственного регулирования культурной деятельности, создание, реорганизация и ликвидация организаций культуры соответствующего подчинения, формирование фондов развития культуры и утверждение

объемов средств, направляемых на финансирование культуры в государственных бюджетах республик в составе Российской Федерации, местных бюджетах, установление местных налогов и сборов на цели культурного развития, региональных нормативов финансирования культурной деятельности, международные культурные связи, установление дополнительных льгот, видов и норм материального обеспечения организаций и работников культуры, организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников культуры.

К ведению органов местного самоуправления в области культуры относятся осуществление государственной политики в области культуры на своей территории, формирование местных бюджетов и фондов развития культуры, разработка и принятие местных нормативов финансирования культуры, регулирование в пределах своих полномочий и компетенции отношений собственности в области культуры, создание, реорганизация и ликвидация муниципальных организаций культуры, регистрация организаций культуры на подведомственной территории, создание и ликвидация местных органов управления в области культуры, определение их структуры и полномочий, назначение руководителей местных органов управления в области культуры, назначение руководителей муниципальных организаций культур, строительство зданий и сооружений муниципальных организаций культуры, обустройство прилегающих к ним территорий, контроль условий аренды зданий, помещений и иных объектов собственности организациями культуры [1].

И.И. Горлов к важнейшим направлениям государственного управления сферой культуры относит(5):

- регулирование занятости населения и снижения уровня безработицы;
- налаживание социального партнерства между разными субъектами культурно-досуговой деятельности;
- политика в области охраны семьи, материнства и детства;
- принятие мер по социальной защите населения;
- развитие системы культурно-досуговых учреждений;
- политика в области градостроительства, современной инфраструктуры, решение задач архитектурно-планировочного характера, постройка жилья, совершенствование дорожно-транспортных сетей, сетей связи, бытовое обслуживание, торговля, центр досуга;
- политика в области воспитания и общего образования детей, молодежи, профессиональной подготовки и переподготовки молодежи и взрослого населения;
- эстетическое воспитание подрастающего поколения, стимулирование художественно-творческих процессов;

- развитие инфраструктуры досуг, организация отдыха и свободного времени, проведение праздников, памятных дат;

- сохранность исторических памятников культурного наследия, поддержание культурной среды в целом.

Органы государственного управления как федерального, регионального, так и местного уровней не могут вмешиваться в решение вопросов, отнесенных к ведению других органов. Учитывая, что региональным и местным органам власти было дано право на разработку собственного законодательства, установление льгот и т.п., для них были определены следующие условия, действие данных законодательных актов имеет силу только на определенной территории, их содержание не должно противоречить действующему Российскому законодательству.

Основными направлениями государственного управления сферой культуры в Российской Федерации до 2020 года являются:

-сохранение и развитие единого культурного и информационного пространства России;

-сохранение и развитие многонационального культурного наследия народов России;

-совершенствование отечественной системы художественного образования и науки;

-дальнейшая интеграция России в мировой культурный процесс и укрепление ее позитивного образа за рубежом.

Подводя итоги, следует отметить о том, что оптимальную модель необходимо разрабатывать строго в соответствии с политической, экономической и культурной традиций государства, для которого она формируется. Следует учитывать также, что очень часто избранная для страны базовая модель представляет собой лишь формально провозглашенные принципы, которые в реальности сильно корректируются неформальными правилами.

Главным механизмом государственного управления сферой культурой является работа по совершенствованию нормативно-правовой базы и ее практической реализации.

Литература:

1 Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 25.11.2013): принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 16 сентября 2003 года, одобрен Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации 24 сентября

2003 года// Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2003. – 6 октября. - № 40. - Ст. 3822.
2 Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1) (ред. от 30.09.2013) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2014) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992.- № 46. - Ст. 2615
3 Об утверждении Основ государственной культурной политики: указ Президента РФ от 24.12.2014 № 808 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014.- № 52 (часть I).
4 Актуальные проблемы культурной политики современной России / редактор-составитель Б. Ю. Сорочкин. – М.: ЛЕНАНД, 2008. – 256с.
5 Горлова И. И. Культурная политика в современной России: региональный аспект: учебное пособие / И. И. Горлова; Министерство культуры РФ; Краснодарская государственная академия культуры и искусств – М.: РГБ, 2012 – 320 с.

РОЛЬ И МЕСТО ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ROLE AND PLACE OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS IN THE SYSTEM OF REGULATION OF LAND RELATIONS

Каримова Алсу Айратовна, Россия, Уфа, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», магистрант института экономики, финансов и бизнеса, alsu26121991karimova@mail.ru

Аннотация: Исследуются функции государства в регулировании земельных отношений; на основе анализа нормативно-правовой базы раскрыты особенности управленческой и распорядительной функций государства в данной сфере.

Annotation: Functions of the state in regulation of the land relations are investigated; on the basis of the analysis of normative legal base features of administrative and administrative functions of the state in this sphere are opened.

Ключевые слова: земля, государство, земельный кадастр, планирование, использование и охрана земель.

Keywords: land, state, land cadastre, planning, use and protection of land.

Государство реализует свои полномочия по регулированию земельных отношений путем осуществления определенных функций. В теории земельного права советского периода к функциям государственного управления в области использования и охраны земель относились: ведение госземкадастра, планирование использования земель, землеустройства, представление и изъятие земельных участков, контроль за использованием земель, организация мелиорации и рекультивации земель, разрешение земельных споров[1]. Необходимо отметить, что в современной юридической литературе эти функции не подвергаются серьезному теоретическому анализу, хотя среди ученых-юристов не существует единого мнения об их составе и содержании. В юридической литературе и нормативных правовых актах понятия «регулировать» и «управлять» употребляются как равнозначные, взаимозаменяемые.

Широкое распространение в юридической литературе, посвященной рассмотрению вопросов земельно-правовых отношений, получил термин «управление». О. И. Крассов [2] выделяет следующие функции управления в сфере использования и охраны земель: государственная регистрация прав на земельные участки и сделок с ними; ведение государственного земельного кадастра; территориальное планирование использования и охраны земель; изъятие земельных участков; землеустройство; мониторинг земель; контроль за использованием земель. Р. К. Гусев [3] основными функциями в области охраны и рационального использования земель считает:

- информационную функцию;
- планирование и прогнозирование мероприятий в области использования и охраны земель; землеустройство;
- нормирование воздействий на окружающую среду;
- проведение экологической экспертизы;
- государственную регистрацию прав на земельные участки;
- осуществление земельного контроля;
- распоряжение земельными участками; сбор земельного налога.

О. Н. Колесова [4] выделяет плановую, информационную, учетную, организационную, контрольную и распределительно-перераспределительную функции. Другие ученые выделяют функции государственного управления землепользованием (Б. В. Ерофеев) [5], земельным фондом (Ю. Г. Жариков, В. Х. Улюкаев, В.Э. Чуркин) [6] и др.

По мнению А. И. Иконицкой [7] , О. И. Крассова [8], В. Х. Улюкаева [9], управление в сфере использования и охраны земель представляет собой подзаконно-исполнительскую деятельность органов государственной исполнительной власти и местного самоуправления по обеспечению рационального использования и охраны земель. Иной точки

зрения придерживается Ю. Г. Жариков [10]. Он считает, что государственное управление является деятельностью государственных органов по обеспечению исполнения законов государства. Предложение ряда авторов включить в состав функции государственного управления, организации использования и охраны земель государственную регистрацию прав на землю, охрану земельных прав граждан и юридических лиц, а также организацию платы за землю является спорным.

Государственная регистрация прав на землю — это частный случай государственной регистрации прав на недвижимость, относящийся к административным, а не земельным отношениям. Охрана прав граждан и юридических лиц осуществляется в судебном порядке и не имеет ни процессуальной, ни организационной специфики, плата за землю регулируется финансовыми и налоговыми отношениями, а разграничение государственной собственности на землю — функция временная. Рамки данной статьи не позволяют рассмотреть весь многогранный спектр обозначенной проблемы. Рассмотрим особенности государственного регулирования земельных отношений применительно к некоторым основным формам государственного управления в области использования земель. Наиболее актуальной в современных условиях для органов управления является функция перераспределения земельных участков. Она проявляется в резервировании, изъятии земель у землевладельцев, землепользователей, арендаторов и собственников по предусмотренным законом основаниям и в предоставлении земельных участков гражданам и юридическим лицам из земель, находящихся в государственной и муниципальной собственности. Земельный кодекс РФ (ст. 49, 55) и Гражданский кодекс РФ (ст. 219–283) предусматривают возможность изъятия земельных участков у частных собственников для государственных и муниципальных нужд.

В общем порядке оборот земельных участков, находящихся в частной собственности, совершается в соответствии с нормами Гражданского кодекса РФ на основе гражданско-правовых сделок. Но нередко изъятию земельного участка предшествует процедура его резервирования. Федеральным законом от 10 мая 2007 г. No 69 -ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части установления порядка резервирования земель для государственных или муниципальных нужд» в Земельный кодекс РФ были включены две статьи, посвященные резервированию земельных участков: ст. 56 1 «Ограничения прав на землю в связи с резервированием земель для государственных или муниципальных нужд» и ст. 70 [1] «Резервирование земель для государственных или муниципальных нужд». В соответствии со ст. 70 1 ЗК РФ порядок резервирования земель для государственных или

муниципальных нужд устанавливает Правительство РФ, тогда как порядок перевода земель из одной категории в другую — федеральный закон. В то же время порядок изъятия зарезервированных земельных участков на федеральном уровне не определен, тогда как необходимость в этом имеется: требуют своего определения такие понятия, как объект, цель и сроки резервирования; ограничение прав собственников земли, землевладельцев, землепользователей и арендаторов при резервировании земельных участков и условия возмещения убытков, понесенных вследствие резервирования.

Согласно п. 1 ст. 56 [1] ЗК РФ права собственников земельных участков, землепользователей, землевладельцев, арендаторов земельных участков на использование земельных участков в связи с резервированием земель для государственных или муниципальных нужд могут быть ограничены. Это означает, что резервирование само по себе не является ограничением прав на землю, и что оно не всегда непосредственно связано с последующим изъятием земельного участка. Изъятие земель является одним из основных, но не обязательных оснований резервирования. Так, публичный собственник может принять решение о резервировании земельного участка, находящегося в его собственности и не предоставленного гражданам или юридическим лицам (например, земли запаса, земли лесного фонда). В этом случае решение о резервировании земельного участка должно означать ограничение принятия решений о распоряжении и управлении им в целях обеспечения его дальнейшего использования. Правовое значение такого ограничения заключается, прежде всего, в создании основ планирования использования земельных ресурсов.

Резервирование земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, может служить информацией для заинтересованных лиц (инвесторов, предприятий, желающих приватизировать участок), прогнозирующих возможности использования земель в регионе. Этот вывод подтверждается п. 1 ст. 70 [1] ЗК РФ, установившей, что:

1) резервирование земель, предоставленных гражданам и юридическим лицам и, следовательно, подлежащих в последующем изъятию, согласно ст. 49 ЗК РФ являются исключительными случаями изъятия земельных участков;

2) резервирование земель, находящихся в государственной или муниципальной собственности и не предоставленных гражданам или юридическим лицам, т. е. случаи, которые наряду с перечисленными в ст. 49 ЗК РФ случаями могут быть связаны также с размещением объектов инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, объектов

обороны и безопасности, созданием особо охраняемых природных территорий, строительством водохранилищ и иных искусственных водных объектов.

При установлении новых положений о резервировании земель из ст. 95 и 102 ЗК РФ были исключены вышеуказанные отсылочные нормы. Вместе с тем из ст. 90 ЗК РФ такая норма не была исключена. В результате этого при резервировании земель может возникнуть неопределенность. В соответствии с п. 7 ст. 90 ЗК РФ резервирование земель в целях создания условий для строительства и реконструкции объектов автомобильного, водного, железнодорожного, воздушного и иных видов транспорта допускается только в порядке, установленном специальным федеральным законом. Однако такой закон не принят. Следовательно, в случае принятия решений о резервировании земель для указанных нужд в общем порядке могут возникнуть обоснованные сомнения в легитимности таких решений. Согласно п. 1 ст. 70 [1] ЗК РФ «резервирование земель для государственных или муниципальных нужд осуществляется в случаях, предусмотренных статьей 49 настоящего Кодекса, а земель, находящихся в государственной или муниципальной собственности и не предоставленных гражданам и юридическим лицам, также в случаях, связанных с размещением объектов инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, объектов обороны и безопасности, созданием особо охраняемых природных территорий, строительством водохранилищ и иных искусственных водных объектов».

С учетом положений приведенной статьи процедура резервирования земель возможна в двух случаях: резервированию подлежат земли всех форм собственности, в том числе находящиеся у граждан и юридических лиц на правах постоянного (бессрочного) пользования или пожизненного (наследуемого) владения; резервированию подлежат земли, находящиеся в государственной или муниципальной собственности и не предоставленные гражданам и юридическим лицам. Вместе с тем вне зависимости от отражения соответствующих ограничений в решении о резервировании земель собственники земельного участка, землепользователи, землевладельцы, арендаторы земельного участка несут риск отнесения на них затрат и убытков, связанных со строительством на зарезервированном земельном участке или с иным его улучшением, после надлежащего их информирования о резервировании земель. Это означает, что улучшения земельного участка, произведенные после принятия решения о резервировании земель, не будут компенсированы при дальнейшем его изъятии для государственных или муниципальных нужд. Резервирование земель, находящихся в государственной или муниципальной собственности, ограничивает земельные участки в обороте. Согласно п. 8

ст. 28 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. No 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» 11 предоставление в частную собственность земельных участков в границах зарезервированных земель запрещено, а п. 3 [1] ст. 22 ЗК РФ ограничивает срок, на который могут быть предоставлены в аренду земельные участки в государственной или муниципальной собственности и расположенные в границах зарезервированных земель. Срок аренды таких земельных участков не может превышать срок резервирования земель. Аналогичным образом регламентируется срок публичного сервитута в отношении земельного участка, расположенного в границах земель, зарезервированных для государственных или муниципальных нужд (п. 4 [1] ст. 23 ЗК РФ), вне зависимости от наличия или отсутствия правообладателей такого земельного участка.

Земельный кодекс РФ увязывает возможность резервирования земель с наличием утвержденных зон планируемого размещения объектов капитального строительства для государственных или муниципальных нужд. Также допускается резервирование земель в пределах иных необходимых в соответствии с федеральными законами для обеспечения государственных или муниципальных нужд территорий. При этом решение об утверждении границ зон планируемого размещения объектов капитального строительства федерального значения не может быть принято при наличии отрицательного заключения уполномоченного органа в сфере градостроительства и (или) уполномоченного органа в сфере социально-экономического развития. Таким органом является Министерство регионального развития РФ [12]. Поскольку процедура утверждения границ зон планируемого размещения объектов капитального строительства, способы отображения этих зон и пределы их действия законодательством детально урегулированы, то приведенное в ст. 70 [1] ЗК РФ определение «в пределах иных необходимых... территорий» не совсем уместно. В настоящий момент никакими федеральными законами конкретный перечень таких мероприятий не установлен, а также непонятно, как в градостроительной документации должны быть отражены приведенные пределы. Так, стоимость земельного участка существенно возрастает при возведении на нем строений и сооружений, осуществлении иных улучшений. Это обстоятельство следует учитывать при расчете выкупной стоимости земельного участка или при определении возмещаемых пользователю земельного участка убытков. Поэтому в абзац второй п. 8 ст. 31 ЗК РФ было внесено изменение о том, что «в случае осуществления собственником земельного участка, землепользователем, землевладельцем, арендатором земельного участка строительства или осуществления иных улучшений земельного участка, расположенного в

границах зарезервированных земель, после информирования указанных лиц о резервировании земель собственник такого земельного участка, землепользователь, землевладелец, арендатор такого земельного участка несут риск отнесения на них затрат и убытков, связанных со строительством на таком земельном участке или с иным его улучшением».

Таким образом, законодателем введены ограничения, аналогичные тем, что прежде были установлены названной статьей в отношении земельных участков, о которых правообладатели получили уведомление о возможном их изъятии. Ограничения прав на землю при ее резервировании устанавливаются непосредственно федеральными законами, что не требует принятия дополнительных решений и распространяется на все случаи резервирования земель. Ограничение прав на землю при резервировании не может быть обжаловано, в данном случае обжалуется решение о резервировании земельного участка.

Следует отметить, что в этом широком спектре функций исполнительная и управленческая деятельность государства является производной от законодательной функции. Законодательная и исполнительная (управленческая) деятельность государства и иных органов — это две составляющие общего понятия регулирования земельных отношений. Следовательно, управление в данном случае имеет подчиненное, вторичное значение по отношению к регулированию земельных отношений.

Литература:

1. Федеральный закон «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001 г. No 178-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. No 4.
2. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Министерстве регионального развития Российской Федерации и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» от 26 января 2005 г. No 40 // Собр. законодательства РФ. 2005. No 5. Ст. 3.
3. Общая теория советского земельного права. М., 1983. С. 219.
4. Крассов, О. И. Земельное право. М., 2004. С. 212–213.
5. Земельное право : учебник / отв. ред. Г. Е. Быстров, Р. К. Гусев. М., 2006. С. 372.
6. Колесова,О. Н. Компетенция субъекта Российской Федерации в регулировании земельных отношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 75–80.
7. Ерофеев, Б. В.Земельное право России : учебник. М., 2004. С. 318.

8. Жариков, Ю. Г. Земельное право : учебник / Ю. Г. Жариков, В. Х. Улюкаев, В. Э. Чуркин. М., 2003. С. 138.
9. Иконицкая, А. И. Земельное право Российской Федерации : учебник. М., 1999. С. 161–162.
10. Крассов, О. И. Указ.соч. С. 173.
11. Улюкаев, В. Х. Земельное право России : учебник. М., 1997. С. 111.
12. Жариков, Ю.Г. Государственное регулирование земельных отношений в России //Право и экономика. 1998. № 4. С. 67–72.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ АДМИНИСТРАТИВНЫХ РЕФОРМ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ
STATE CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF ADMINISTRATIVE REFORMS OF MODERN RUSSIA

Кортунов Алексей Иванович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: в настоящее время, в условиях реализуемых административных реформ, изменение системы профессионального развития государственных гражданских служащих становится особо актуальным. В России на официальном уровне признается недостаток в компетентности и профессионализме гражданских служащих. Об этом свидетельствует и практика управления. С самого начала создания системы государственной гражданской службы Российской Федерации основополагающим являлся принцип профессионализма кадров. Анализ законодательства в сфере гражданской службы показал, что постоянно повышались требования к уровню квалификации служащих, необходимости их непрерывного профессионального развития. Несмотря на это, в настоящее время, в теории и практике данной деятельности не сформировалось понимания и четкого видения системы профессионального развития гражданской службы. Еще не обозначен круг нормативно-правовых актов, окончательно регламентирующих процессы дополнительного профессионального образования и профессионального развития.

Abstract: at present, in the context of the implemented administrative reforms, the change in the system of professional development of state civil servants is becoming especially urgent. In Russia, at the official level, there is a

lack of competence and professionalism of civil servants. This is evidenced by the practice of management. From the very beginning of the creation of the system of the state civil service of the Russian Federation, the principle of the professionalism of the staff was fundamental. Analysis of legislation in the sphere of civil service showed that the requirements to the level of qualification of employees, the necessity of their continuous professional development were constantly raised. Despite this, at the present time, in the theory and practice of this activity, there has been no understanding and clear vision of the system of professional development of the civil service. The range of normative legal acts that finally regulate the processes of additional vocational education and professional development has not yet been identified.

Ключевые слова: административная реформа, гражданский служащий, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, профессиональное развитие, стажировка, федеральный закон.

Keywords: administrative reform, civil servant, additional vocational education, professional development, professional retraining, professional development, internship, federal law.

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих в современной управленческой системе России, является одним из серьезнейших вопросов. В условиях реализуемых административных реформ требование профессионального развития и дополнительного профессионального образования госслужащих становится особо актуальным. В Российской Федерации на официальном уровне признается недостаточный уровень компетентности и профессионализма государственных гражданских служащих. Об этом свидетельствует и практика управления. У российских чиновников наблюдается определенный недостаток в опыте службы, специальных знаниях и умениях. Нередко отмечается отсутствие специализированной управленческой, правовой и экономической подготовки.

Стоит отметить, что в настоящий момент государством подчеркивается значимость профессионального развития гражданских служащих и предпринимаются попытки к управлению данным процессом: законодательно регламентируются формы и методы профессионального развития, принципы обучения и продвижения по должностной иерархии и т.д.

Сегодня мы имеем обширную базу федерального законодательства, регулирующую данные вопросы, куда входит федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года №79-ФЗ [4], федеральный закон «О системе государственной

службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 года №58-ФЗ [6] и др. Определенный исследовательский интерес для нас представляет Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» [5], а также Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 года №362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [2].

В первую очередь отметим, что в 2003 г. в федеральном законе «О системе государственной службы РФ» даются понятия дополнительного профессионального образования: переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих [6]. В следующем 2004 г. федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» закрепляется право гражданского служащего на дополнительное профессиональное образование [4].

Для нашего исследования особый интерес представляют изменения, произошедшие в последнее время в российском законодательстве, связанные с профессиональным развитием гражданских служащих. В частности, федеральным законом от 29 июля 2017 г. №275-ФЗ [3] был внесен ряд поправок в положения федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Вместо понятия «дополнительного профессионального образования государственного гражданского служащего» закрепляется понятие «профессионального развития государственного гражданского служащего», которое направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Чем же новый подход отличается от ранее действовавшей системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих?

Следует отметить, что прежняя система предусматривала только профессиональную переподготовку и повышение квалификации. В новой редакции закона к мероприятиям профессионального развития, помимо допобразования, относятся также «и иные мероприятия». Здесь, понятие «иных мероприятий» не раскрывается, но как было отмечено в Постановлении Правительства РФ 2008 г. №362, к иным мероприятиям могут относиться семинары, тренинги, мероприятия по обмену опытом [2].

Как мы видим, инициатором реформирования системы дополнительной профессиональной подготовки государственных служащих выступило Правительство Российской Федерации. Эта инициатива имеет давние корни. Идея заключается в том, чтобы серьезным образом изменить содержание и методику профессиональной подготовки и переподготовки госслужащих в России. Лекционный формат старого образца должен уйти в прошлое, считает кабинет министров РФ, на смену ему должны придти обозначенные в Постановлении Правительства РФ семинары, тренинги, мастер-классы и мероприятия по обмену опытом. То есть, государство подталкивает нас к идее, что профразвитие гражданского служащего в современной России нужно выводит на новый уровень, предусматривающий использование новых форматов повышения профессионализма.

При этом нужно очень серьезно подойти к вопросу выбора площадки для профессионального развития государственного служащего. В законодательной базе РФ закреплено положение о том, что профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих право на выдачу документа государственного образца о соответствующем уровне образования, на пользование гербовой печатью, а также право на включение в схему централизованного государственного финансирования. Стажировка гражданского служащего осуществляется непосредственно в государственных органах и иных организациях [5].

Одним из важных моментов остается вопрос подбора высококвалифицированного практикоориентированного преподавательского состава дополнительного образования. Теоретики должны смениться практиками. Основополагающим в образовательном процессе в данной сфере должен стать компетентностный подход, посредством которого формируется совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов [1, с. 20-21].

Отметим, что реформирование системы профессионального развития госслужащего в РФ способствует дополнениям, конкретизации и уточнениям прежних положений, прописанных в соответствующей законодательной базе. Например, расширился список оснований направления госслужащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, в частности, поступление гражданина на гражданскую службу впервые и решение представителя нанимателя. Из

законодательной базы исчезает положение «о включении гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе». Также отменяется периодичность направления госслужащих на дополнительное профессиональное образование.

Теперь реализация различных мероприятий по профразвитию госслужащего может осуществляться посредством государственного заказа или в рамках государственного задания в порядке, установленном Правительством РФ или же правовыми актами субъекта Российской Федерации. Допускается это делать и за счет средств государственного органа, в котором гражданский служащий работает [2].

Проведенный анализ изменений в законодательстве РФ наталкивает на мысль о том, что проблема профразвития госслужащих в России является одной из главных, если не сказать основополагающих, в системе государственной гражданской службы. В итоге, по замыслам реформаторов, в Российской Федерации должна заработать эффективная система непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Она в свою очередь позволит создать условия для получения гражданскими служащими новых знаний, умений, навыков и компетенций по мере необходимости, посредством использования разнообразных методов, технологий обучения, обмена актуальной информацией и т.д. [7]

Итак, отметим, что с самого начала создания системы государственной гражданской службы Российской Федерации основополагающим являлся принцип профессионализма кадров. Анализ законодательства в сфере гражданской службы показал, что в последние десятилетия постоянно повышались требования к уровню квалификации служащих, а также необходимости их непрерывного профразвития. Несмотря на это, в настоящее время, в теории и практике данной деятельности не сформировалось понимания и четкого видения системы профессионального развития гражданской службы. Еще не обозначен круг нормативно-правовых актов, окончательно регламентирующих процессы дополнительного профессионального образования и профессионального развития. Также, в органах госуправления, при управлении профессиональным развитием служащих, не появились достаточно четкие процедуры и не определены зоны ответственности. Все это способствует проявлению негативных тенденций в развитии кадрового состава гражданской службы Российской Федерации.

Литература:

1. Масленникова В.Ш. Компетентностный подход к воспитанию социально-ориентированной личности будущего специалиста социальной сферы // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. 2014. №4. С.16-21.
2. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации : постановление Правительства Рос. Федерации от 6 мая 2008 года №362 // СПС КонсультантПлюс
3. О внесении изменений в федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» : федер. закон Рос. Федерации от 29 июля 2017 года №275-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 19 июля 2017 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 25 июля 2017 г. // СПС КонсультантПлюс
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 года №79-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 7 июля 2004 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 15 июля 2004 г. // СПС КонсультантПлюс
5. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 28 декабря 2006 года №1474 // СПС КонсультантПлюс
6. О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 27 мая 2003 года №58-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 25 апреля 2003 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 14 мая 2003 г. // СПС КонсультантПлюс
7. Селистратов А. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: что изменилось? // URL: https://zakon.ru/blog/2017/08/15/professionalnoe_razvitie_grazhdanskih_sluzhaschih_chto_ izmenilos (дата обращения: 09.04.2018)

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ГОСЗАКУПОК
PROFESSIONALISM AND COMPETENCE OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS IN THE IMPLEMENTATION OF STATE PURCHASES

Кудряшов Александр Владимирович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье содержится анализ профессиональных компетенций в сфере государственных закупок. Проводится анализ профессиональной компетентности специалистов в сфере государственного и муниципального управления.

Abstract: The article contains an analysis of professional competencies in the field of public procurement. The analysis of professional competence of specialists in the sphere of state and municipal management is conducted.

Ключевые слова: профессионализм и компетенции государственных служащих; новый государственный менеджмент; модель профессиональных компетенций; государственные служащие, муниципальные служащие

Keywords: professionalism and competences of civil servants; new state management; model of professional competencies; civil servants, municipal employees

Совершенствование системы управления государственными и муниципальными закупками имеет целью повышение ее эффективности. Расходы на государственные и муниципальные закупки проводятся на основе одного из основных и главных принципов бюджетной системы Российской Федерации – эффективности и экономичности использования бюджетных средств. Федеральное законодательство, регулирующее процедуры размещения государственных и муниципальных заказов, нацелено на снижение коррупционных рисков и повышение эффективности расходования бюджетных средств.

Принцип ответственности за результативность обеспечения государственных и муниципальных нужд, а также принцип эффективности осуществления закупок закреплен в Федеральном законе от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». В статье 9

данного Федерального закона принцип эффективности государственных и муниципальных закупок трактуется как достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд. Таким образом, под эффективностью контрактной системы законодатели понимают соответствие полученных результатов государственных и муниципальных закупок заданным целям в ходе их планирования [6].

Статья 34 Бюджетного кодекса РФ дает понятие принципа эффективности и экономности использования бюджетных средств: «Принцип результативности и эффективности использования бюджетных средств означает, что при составлении и исполнении бюджетов участники бюджетного процесса в рамках установленных им бюджетных полномочий должны исходить из необходимости достижения заданных результатов с использованием наименьшего объема средств или достижения наилучшего результата с использованием определенного бюджетом объема средств». Из изложенного следует, что возможно выделение двух вариантов эффективности расходования бюджетных средств: достижение необходимого результата с использованием наименьших финансовых средств, либо при определенном бюджетом объеме финансовых средств достижение наилучшего результата [2].

Таким образом, мы видим, что термины «эффективность» и «экономия» не идентичны, эти понятия различны по объему, «экономия» входит в понятие «эффективности расходования бюджетных средств».

При достижении эффекта простой экономии расходования бюджетных средств нередко возникают такие проблемы, как неосвоение средств, выделенных по статьям расходования бюджетных средств. Для заказчика это может повлечь уменьшение финансирования в следующем периоде, тогда как экономию спланировать сложно, и понять, какова она будет в следующем периоде, невозможно. В связи с этим можно отметить, что экономия бюджетных средств при размещении государственного или муниципального заказа является лишь существенной частью эффективного расходования бюджетных средств, имеет сугубо практический характер и может являться лишь дополнительным критерием эффективности работы, как заказчика, так и уполномоченного органа.

Экономия при размещении государственных и муниципальных заказов рассчитывается как разность между начальной максимальной ценой контракта и ценой заключенного контракта, таким образом, размер экономии связан с процессом обоснования начальной максимальной цены контрактов. Обоснование начальной максимальной цены контрактов достаточно сложный процесс, он требует от государственных и муниципальных заказчиков проведения серьезных маркетинговых исследований рынка и ценовой информации, а также специальных знаний

расчета однородности ценовой информации, что связано с трудностями на практике. Должностные лица заказчиков, не обладающие специальными знаниями в этой области, часто на практике в качестве начальной максимальной цены контрактов указывают лишь сумму денежных средств, выделенных им на закупку данного вида продукции. Конечно, такой подход не отражает реальную рыночную ситуацию. Данное подтверждение находим в получении значительных процентов экономии при размещении определенных государственных заказов. По данным Департамента государственных закупок Министерства экономики Ульяновской области за 2014 г., по некоторым направлениям государственных закупок экономия достигала, например, и 50 %. Такую существенную экономию возможно достичь либо в результате необоснованного установления начальной цены контракта, либо в результате невыполнения плана по государственным закупкам и проведению торгов, не приведших к заключению контракта [4].

Учитывая проблему обоснованности начальной цены контракта, необходимо также корректировать выводы по полученной экономии с учетом значения полученного показателя [3]. Так, например, если значение экономии составляет ниже 5 %, что соответствует уровню низкой эффективности, то это может означать недостаточно активные действия заказчика по изучению рынка и сбору ценовой информации, работы по привлечению поставщиков. С другой стороны, возможно совершенно обратные выводы, то есть заказчик очень точно произвел расчеты по обоснованию начальной максимальной цены контракта.

Нормативной эффективностью можно считать значение показателя от 5 % до 10 %. В этом случае достигается оптимальное соотношение произведенных затрат и результатов. Значение экономии в пределах от 10 % до 20 % может быть сигналом к особому вниманию к действиям исполнителя государственного и муниципального контракта.

Если же значение экономии превышает 20 %, то считается, что эффективность размещения государственного или муниципального контракта необоснованно высока, необходимо провести проверку правильности расчетов и действий заказчика по обоснованию начальной максимальной цены контракта, а также обратить внимание на исполнение контракта, возможно, будет иметь место деятельность недобросовестных поставщиков и исполнителей. Особое значение необходимо уделять закупкам с необоснованной эффективностью, ведь она может быть результатом неправильного расчета начальной максимальной цены контракта, ее существенного завышения, либо результатом недобросовестных действий победителя.

Имеющаяся практика управления контрактной системой показывает, что традиционная оценка государственных и муниципальных закупок исключительно на предмет экономии бюджетных средств не отражает в должной мере эффективности закупок и может использоваться только для оперативного анализа. При такой оценке в процессе анализа совершенно не учитывается ряд важнейших показателей, характеризующих различные стороны контрактной системы, в частности необходимо использовать такие аспекты, как:

– соблюдение законодательства о государственных и муниципальных закупках, поскольку отсутствие нарушений и возможных злоупотреблений является важнейшей и неотъемлемой частью построения эффективной контрактной системы;

– размещение государственных и муниципальных заказов на конкурентной основе, что непосредственно обеспечивает экономию бюджетных средств и позволяет получать более качественное исполнение контрактов;

– тщательное планирование процедуры государственных и муниципальных закупок, что позволяет сбалансировать систему закупок;

– соблюдение условий исполнения контрактов, поскольку их исполнение позволяет достичь основную цель размещения заказов – получение тех благ, для которых проводились государственные и муниципальные закупки;

– обоснованность начальной максимальной цены контракта, о значении этого показателя в эффективности контрактной системы говорилось ранее.

Как мы видим, эффективное управление государственными и муниципальными закупками требует от заказчиков большого арсенала знаний в различных областях – это знание законодательства, основ маркетингового анализа, методики планирования и прогнозирования, нормирования закупок, знание механизмов контроля и управления проектами и т.д.

Конечно, масштабные преобразования и изменения законодательства в сфере управления государственными и муниципальными закупками требуют соответствующего кадрового обеспечения.

Одним из принципов контрактной системы в сфере закупок, отраженных в Федеральном законе № 44-ФЗ, является принцип профессионализма заказчика. В статье 9 Федерального закона № 44-ФЗ говорится о том, что деятельность заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок должна осуществляться на профессиональной основе с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих соответствующими

знаниями и навыками в сфере закупок. При этом предусматривается работа по повышению уровня квалификации и профессионального образования должностных лиц, занятых в сфере закупок. Необходимость повышения квалификации, профессиональной переподготовки в сфере закупок работниками контрактной службы, контрактного управляющего, а также членами комиссии по осуществлению закупок предусмотрена статьями 38 и 39 Федерального закона № 44-ФЗ[6].

Результаты мониторинга соблюдения Федерального закона №44-ФЗ показывают, что основными причинами нарушения законодательства являются некомпетентность должностных лиц – 50-60 %, сложность выполнения различных процедур по объективным и субъективным причинам – 15-20 %, не исключаются также сознательное нарушение законодательства – 15-20 % [5].

Международные исследования системы государственных и муниципальных закупок выявляют следующие причины ее низкой эффективности: слабая мотивация должностных лиц заказчика в результативности государственных и муниципальных закупок; низкая сознательность и отсутствие осознания должностных лиц заказчика задач и целей государственной политики в контрактной системе; низкая конкуренция в системе государственных и муниципальных закупок; не соблюдение (или соблюдение не надлежащим образом) норм и правил в сфере государственных и муниципальных закупок; излишние бюрократические процедуры при проведении закупок; недостаточно высокий уровень подготовки кадров в сфере закупок [1].

При этом следует отметить следующий факт. Мониторинг проведения государственных и муниципальных закупок, осуществляемый Департаментом государственных закупок Министерства экономического развития Ульяновской области, показывает, что в тех муниципальных образованиях, в которых увеличивается количество специалистов в сфере закупок, регулярно повышающих свою квалификацию, количество нарушений законодательства снижается, а также растет экономия бюджетных средств. Конечно, на повышение эффективности контрактной системы и экономию бюджетных средств влияет и множество других факторов, однако, несомненно, влияние уровня профессиональной подготовки и компетентности должностных лиц государственного или муниципального заказчика на эффективность управления контрактной системой велико.

Министерство экономического развития РФ отмечает, что в настоящее время растет количество должностных лиц государственных и муниципальных заказчиков, получающих специальное профессиональное образование в сфере закупок, либо повышающие свою квалификацию по

программам управления контрактной системой. При этом существующая система образования не может полностью или качественно удовлетворить запросы заказчиков.

Существующая сегодня система подготовки кадров, повышения квалификации в сфере государственных и муниципальных закупок имеет ряд существенных проблем. Основная из них связана с тем, что на рынке образовательных услуг представляются «низкокачественные» программы повышения квалификации. Играя на низкой цене, образовательные организации, предоставляющие услуги по профессиональной подготовке и повышению квалификации в сфере закупок, не заботятся об их качестве, не контролируют знания, полученные слушателями в процессе обучения, используют низкоквалифицированные преподавательские кадры.

В сфере дополнительного профессионального образования необходимо разрабатывать такие программы подготовки кадров и повышения их квалификации, которые позволят обеспечить заказчиков, поставщиков, а также других участников контрактной системы в условиях постоянно меняющегося законодательства и условий работы кадрами, обладающими необходимой квалификацией и профессиональной компетентностью. Необходимо разрабатывать стандарты дополнительного профессионального образования в сфере закупок, в которых четко должны быть прописаны компетенции, осваиваемые слушателями в процессе обучения, разрабатываться учебные программы, содержащие вопросы, подлежащие изучению в рамках обучения, разрабатываться требования к кадровому обеспечению программ дополнительного профессионального образования в сфере закупок.

Так, например, в Ульяновском государственном университете работает Центр компетенций управления контрактной системой в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд [7]. В 2014 году Центр компетенций получил статус Федеральной инновационной площадки, осуществляющей повышение квалификации и переподготовку специалистов в сфере закупок. Данный Центр устанавливает в своих программах повышения квалификации профильные компетенции, наиболее важные для государственных и муниципальных служащих, в должностных регламентах которых присутствуют функции реализации Закона № 44-ФЗ. Такими компетенциями являются:

– умение на практике применять положения российского законодательства о контрактной в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд с целью организации закупочного процесса, позволяющего эффективно использовать средства бюджета и внебюджетных источников финансирования;

– владение методами планирования закупок, расчета и обоснования

начальной цены государственного и муниципального контракта;

– умение разрабатывать документы, обеспечивающие закупочный процесс и процедуры определения поставщика (исполнителя, подрядчика) по государственному и муниципальному контракту;

– владение методами управления контрактами на поставку товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд;

– владение утвержденной законодательством методологией мониторинга, контроля и ведения отчетности по результатам закупочного процесса в целях повышения эффективности и результативности закупок, предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере закупок;

– умение использовать современные информационные технологии для автоматизации документооборота проведения электронных процедур закупок в целях обеспечения гласности и прозрачности закупочного процесса;

– способность анализировать, систематизировать и обобщать информацию по результатам закупочного процесса, разрабатывая на этой основе предложения по совершенствованию законодательства о контрактной системы закупок для государственных и муниципальных нужд;

– умение разрабатывать и принимать решения в сфере управления закупочным процессом в условиях неполной или ограниченной информации с учетом установленной законодательством дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности за принятые решения;

– способность и готовность конструктивно взаимодействовать с регулирующими и контролирующими органами, институтами общественного контроля и иными учреждениями различных уровней управления, а также умение находить компромиссные и альтернативные решения, отстаивать свои позиции в профессиональной сфере;

– способность интегрировать и синтезировать полученные знания с целью критического анализа результатов закупочного процесса и эффективности его организации с целью дальнейшего повышения квалификации и совершенствования компетенций специалистов, участвующих в реализации Федерального Закона № 44-ФЗ.

Подводя итог, можно отметить, что повышение профессионализма сотрудников в сфере государственных и муниципальных закупок, рост их компетентности могут стать залогом повышения эффективности функционирования контрактной системы. Назрела необходимость создания качественной системы непрерывного повышения квалификации в системе государственных и муниципальных закупок, которая позволит значительно увеличить уровень профессиональной компетенции

заказчиков, поставщиков, а также государственных и муниципальных служащих, работающих в контрактной системе.

Литература:

1. Антонов В.И., Киселева О.В. Зарубежный опыт регулирования размещения государственного заказа и возможность его использования в российской практике // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3; URL: www.science-education.ru/109-9274 (дата обращения: 20.07.2015).
2. Бюджетный Кодекс РФ.
3. Киселева О.В., Антонов В.И. Эффективность размещения государственного и муниципального заказов: подходы к оценке и перспективы федеральной контрактной системы» // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 21(162). – С.37-43.
4. Сизова И.Ю., Иванова О.В. Оптимизация управления формированием структуры подготовки кадров в сфере государственных закупок // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – № 2-2. – С.175-183.
6. Федеральный закон от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».
7. Центр компетенций управления контрактной системой в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд Ульяновского государственного университета. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ulsu.ru/com/institutes/ieb/Centr_kompetenciy_upravleniya_kontraktnoy_sistemoy_v_sfere_zakupok_dlya_gosudarstvennih_i_municipalnih_nuzhd/(дата обращения 20.07.2015).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ДЕПУТАТОВ В ЗАКОНОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОБРАНИЯ – КУРУЛТАЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
PROFESSIONAL COMPETENCE OF DEPUTIES IN LAWMAKING OF THE STATE ASSEMBLY – QURILTAI OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Кулиев Руслан Рифович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрываются правовые основы и статус Государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан, какими законодательными документами он определяется.

Описывается правовое регулирование законотворческой деятельности как сложный юридический феномен, который имеет определенную внутреннюю взаимосвязь и взаимозависимость. С одной стороны, законотворчество - один из видов государственной деятельности, результатом которой становится появление новых или корректировка уже имеющихся нормативных правовых актов. С другой - эта деятельность сама нуждается в пристальном внимании законодателя с точки зрения выявления предмета регулятивного воздействия, определения законодательной компетенции, регламентации процессуальных основ законотворчества.

Abstract: the article reveals the fundamental legal principles and status of the State Assembly – Quriltai of the Republic of Bashkortostan, what legislative documents it is determined with.

The legal regulation of lawmaking is described as a complex legal phenomenon, which has a certain internal relationship and interdependence. On the one hand, lawmaking is one of the types of the state activities, the result of which is the emergence of new or adjustment of the existing regulatory legal acts. On the other hand, this activity itself needs the deliberate attention of the legislator in terms of identifying the subject of the regulatory impact, determining the legislative competence, regulation, jurisdictional basis of lawmaking.

Ключевые слова: государственное собрание, законодательный орган, правовые основы, законотворческий процесс.

Keywords: State Assembly, legislative body, legal principles, lawmaking.

Государственное собрание - Курултай Республики Башкортостан - высший и единственный законодательный (представительный) орган государственной власти Республики Башкортостан.

Правовые основы деятельности и статус Государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан определены главой 4 Конституции Республики Башкортостан [3, гл.4] и законом Республики Башкортостан «О Государственном Собрании - Курултае Республики Башкортостан» [4, ст.163].

Государственное Собрание - Курултай Республики Башкортостан является высшим и единственным законодательным (представительным) органом государственной власти, состоящим из 110 депутатов.

Депутатом может стать гражданин Российской Федерации, достигший на день голосования 21 года и обладающий избирательным

правом. Выборы проводятся на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании. Порядок проведения избирательной кампании устанавливается законом о выборах депутатов Государственного Собрания.

Статус депутатов определяется федеральными законами, Конституцией и законами Республики Башкортостан. Государственное Собрание - Курултай является правомочным, если в его состав избрано не менее двух третей от установленного числа депутатов. На профессиональной постоянной основе исполнение полномочий законодательного органа обеспечивают 22 человек.

Деятельность Государственного Собрания - Курултая осуществляется в соответствии с Конституцией и законодательством Российской Федерации, Конституцией и законами Республики Башкортостан, его Регламентом и иными юридическими актами. Компетенция, порядок организации и деятельности парламента, его Президиума, постоянных комитетов, комиссий определяется Законом Республики Башкортостан «О Государственном Собрании – Курултае Республики Башкортостан» [2] и законодательством Российской Федерации, Конституцией и законами Республики Башкортостан, иными юридическими актами. Компетенция, порядок организации и деятельности парламента, его Президиума, постоянных комитетов, комиссий определяется Законом Республики Башкортостан

Основной формой парламентской работы является заседание, которое являются правомочным, если на нем присутствует не менее 50 процентов от числа избранных депутатов. Государственное Собрание – Курултай, постоянные комитеты и комиссии вправе приглашать на заседания членов Правительства Республики Башкортостан, руководителей республиканских исполнительных органов, руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

Депутаты Государственного Собрания - Курултая, его постоянные комитеты являются субъектами права законодательной инициативы. Эти же права принадлежат Президенту Республики Башкортостан, Правительству, Конституционному Суду, Центральной избирательной комиссии и Федерации профсоюзов, Прокурору Республики Башкортостан, представительным органам местного самоуправления.

В полномочия законодательного органа государственной власти республики относятся принятие Конституции, внесение в нее изменений, осуществление в пределах компетенции законодательного регулирования, толкование законов и ведение контроля за их исполнением.

Им утверждаются программы социально-экономического развития Башкортостана, бюджет и отчет о его реализации, заключение и

расторжение договоров Республики Башкортостан, устанавливаются административно-территориальное устройство и порядок его изменения, налоги и сборы, порядок управления и распоряжения государственной собственностью.

Депутатами вносятся законопроекты и предложения об их разработке, выдвигаются кандидатуры на выборные должности Государственного Собрания - Курултая, ставится вопрос о приглашении должностных лиц органов государственной власти на заседания законодательного органа, его постоянных комитетов, комиссий, а также осуществляются иные действия, предусмотренные законодательством.

Государственным Собранием - Курултаем назначается дата, определяется порядок проведения республиканского референдума и выборов депутатов. Им принимается решение о наделении кандидатуры, представленной Президентом Российской Федерации, полномочиями Президента Республики Башкортостан. Парламент участвует в решении кадровых вопросов, находящихся в сфере его компетенции, в установленном порядке взаимодействует с органами исполнительной и судебной власти, осуществляет право законодательной инициативы в Государственной Думе, проводит парламентские расследования и слушания.

Законодательный орган избирает Председателя Государственного Собрания - Курултая, который избирается большинством голосов от установленного числа депутатов тайным голосованием и осуществляет свои полномочия на профессиональной основе.

В его полномочия входят ведение заседаний законодательного органа и Президиума, решение вопросов внутреннего распорядка их деятельности, осуществление общего руководства деятельностью Секретариата Государственного Собрания.

Председатель представляет Государственное Собрание в отношениях с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти Республики Башкортостан и субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями, другими организациями и должностными лицами, направляет для подписания Президенту Республики Башкортостан принятые законы.

Заместитель Председателя выполняет по поручению Председателя Государственного Собрания - Курултая отдельные полномочия и замещает его в случае отсутствия или невозможности осуществления им своих обязанностей.

Основными структурными подразделениями законодательного органа являются Президиум, постоянные комитеты и комиссии. Порядок

их формирования и деятельности определяется Регламентом Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан и положениями о постоянных его комитетах и комиссиях.

Президиум является постоянно действующим органом, подотчетным Государственному Собранию в своей деятельности. Он создается для подготовки и предварительного рассмотрения организационных вопросов, осуществления иных полномочий, предусмотренных законодательством. В его состав входят Председатель Государственного Собрания - Курултая, его заместитель, председатели постоянных комитетов.

Комитет ведет разработку и предварительное рассмотрение законопроектов по предметам ведения, составление по ним заключений. В установленном порядке участвует в парламентских слушаниях и расследованиях, осуществляет контроль за исполнением нормативных правовых актов, рассматривает организационные и иные вопросы, отнесенные к его ведению. Его деятельность регулируется председателем, который осуществляет свои полномочия на профессиональной основе.

В осуществлении функций Государственного Собрания - Курултая важную роль играют фракции и депутатские группы. Фракции формируются депутатами, избранными по партийным спискам. В них могут также входить лица, избранные по одномандатным избирательным округам. Депутаты, не вошедшие во фракции, образуют депутатские группы.

Работа фракций и депутатских групп, комитетов, комиссий и Президиума обеспечивает осуществление представительской и законодательской деятельности Государственного Собрания - Курултая, подготовку и принятие его решений. Они подразделяются на законы, постановления, обращения, заявления и декларации.

Установлен порядок работы и принятия решений Государственным Собранием - Курултаем. Конституция, законы Республики Башкортостан о внесении изменений и дополнений в Основной закон принимаются большинством не менее двух третей голосов от установленного числа депутатов. Закон Республики Башкортостан принимается простым большинством голосов от установленного числа депутатов, если иное не предусмотрено федеральным законом. Его проект рассматривается не менее чем в двух чтениях. Решение о его принятии либо отклонении оформляется постановлением Государственного Собрания – Курултая.

Постановления принимаются большинством голосов от числа избранных депутатов, если иное не предусмотрено федеральным законом. Решения о принятии обращений, заявлений, деклараций оформляются постановлениями Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан.

Выборы депутатов V созыва состоялись 8 сентября 2013 года.

В республиканский парламент V созыва вошло 110 депутатов.

Выборы проводились по смешанной системе: половина депутатов (55) избиралась по пропорциональной системе, а другая (55) - по одномандатным избирательным округам на основе мажоритарной системы. По пропорциональной системе в Курултай прошли две партии - «Единая Россия» (набравшая 76,06 % голосов, 49 мест в парламенте) и КПРФ (соотв. 11,7 % и 6). А с учётом результатов выборов по одномандатным округам, по партиям места в парламенте V созыва распределились таким образом: «Единая Россия» - 88 мест, КПРФ - 10 мест, ЛДПР - 3 места, «Патриоты России» - 1 место, «Альянс зелёных» - 1 место, «Российская партия социальной солидарности» - 1 место, а самовыдвиженцы получили 6 мест.

К основным вопросам ведения Курултая Республики Башкортостан относятся:

– принятие Конституции Республики Башкортостан, внесение в нее изменений и дополнений;

– осуществление законодательного регулирования по предметам ведения Республики Башкортостан и предметам совместного ведения Российской Федерации и Республики Башкортостан в пределах полномочий Республики Башкортостан;

– толкование законов Республики Башкортостан, контроль за их исполнением;

– утверждение программ социально-экономического развития Республики Башкортостан;

– утверждение бюджета Республики Башкортостан и отчета о его исполнении;

– установление в соответствии с федеральным законом налогов и сборов Республики Башкортостан;

– установление административно-территориального устройства Республики Башкортостан и порядка его изменения;

– установление порядка назначения и проведения референдума Республики Башкортостан, назначение даты проведения референдума Республики Башкортостан;

– принятие решения о наделении кандидатуры, представленной Президентом Российской Федерации, полномочиями Главы Республики Башкортостан;

– решение вопроса о недоверии (доверии) Главе Республики Башкортостан;

– согласование назначения на должность Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан;

– назначение на должность Председателя, заместителя Председателя и судей Конституционного Суда Республики Башкортостан;

– согласование назначения Прокурора Республики Башкортостан;

– осуществление права законодательной инициативы в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации;

– проведение парламентских расследований и парламентских слушаний;

– назначение на должность и освобождение от должности Уполномоченного по правам человека в Республике Башкортостан, Уполномоченного по правам ребенка в Республике Башкортостан;

– назначение на должность и освобождение от должности Председателя Контрольно-счетной палаты Республики Башкортостан;

– избрание мировых судей;

– учреждение государственных наград Республики Башкортостан, почётных званий Республики Башкортостан и другие вопросы.

В Курултае Республики Башкортостан V созыва работают 8 постоянных комитетов.

– комитет по жилищной политике и инфраструктурному развитию;

– комитет по здравоохранению, социальной политике и делам ветеранов;

– комитет по образованию, культуре, спорту и молодёжной политике;

– комитет по аграрным вопросам, экологии и природопользованию;

– комитет по промышленности, инновационному развитию и предпринимательству;

– комитет по бюджетной, налоговой, инвестиционной политике и территориальному развитию;

– комитет по местному самоуправлению, развитию институтов гражданского общества и средствам массовой информации;

– комитет по государственному строительству, правопорядку и судебным вопросам. Кроме того, образованы 5 комиссий:

– комиссия по контролю за ходом голосования с использованием электронной системы;

– комиссия по соблюдению регламента;

– комиссия по депутатской этике;

– комиссия по наградам Государственного Собрания - Курултая Республики Башкортостан;

– мандатная комиссия.

Итак, правовые основы деятельности законодательных органов власти субъектов Российской Федерации определяются Конституцией РФ и Федеральным законом «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [1].

Правовые основы деятельности и статус Государственного собрания - Курултая Республики Башкортостан определены главой 4 Конституции Республики Башкортостан и законом Республики Башкортостан «О Государственном Собрании - Курултае Республики Башкортостан».

Правовое регулирование законотворческой деятельности представляет собой весьма сложный юридический феномен, который имеет определенную внутреннюю взаимосвязь и взаимозависимость.

С одной стороны, законотворчество - один из видов государственной деятельности, результатом которой становится появление новых или корректировка уже имеющихся нормативных правовых актов.

С другой - эта деятельность сама нуждается в пристальном внимании законодателя с точки зрения выявления предмета регулятивного воздействия, определения законодательной компетенции, регламентации процессуальных основ законотворчества.

Особенно это применимо к законотворческому процессу субъектов Федерации, который находится под нормативным воздействием не только конституций (уставов) и законов субъектов Федерации, но и федерального законодательства, в том числе и Республики Башкортостан.

Литература:

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, - 2014, - № 31, - ст. 4398.

2 Федеральный закон от 06.10.1999 N 184-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации"// "Собрание законодательства РФ", 18.10.1999, № 42, ст. 5005

3 Конституция Республики Башкортостан от 24.12.1993 № ВС-22/15 (ред. от 04.03.2014) // "Ведомости Государственного Собрания, Президента и Кабинета Министров Республики Башкортостан", 2003, № 1(157), ст. 3

4 Закон Республики Башкортостан от 30.12.2002 № 448-з (ред. от 31.10.2013) "О Государственном Собрании - Курултае Республики Башкортостан" (принят Законодательной Палатой Государственного Собрания - Курултая - РБ 19.12.2002) // "Ведомости Государственного Собрания, Президента и Кабинета Министров Республики Башкортостан", 2003, № 4(160), ст. 163.
5 Положение о Секретариате Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан, утверждено Постановлением Государственного Собрания – Курултая РБ от 11 апреля 2003 г. № ГС-32 (в ред. Постановления Государственного Собрания - Курултая РБ от 18.09.2008 N ГС-256).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
PUBLIC INTERACTION AS A CONDITION OF DEMOCRATIC MANAGEMENT STYLE DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF CIVIL SERVICE

Ледяйкина Елена Витальевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрывается вопрос взаимодействия с общественностью как условия развития демократического стиля управления в системе государственной службы. Описана сущность взаимодействия органов государственной власти с общественностью, отмечены правила взаимодействия государственных органов с общественностью.

Abstract: the article deals with the issue of interaction with the public as a condition for the development of a democratic style of management in the public service system. The essence of interaction of public authorities with the public is described, the rules of interaction of public authorities with the public are noted.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, взаимодействие с общественностью, демократический стиль.

Keywords: public administration, public service, interaction with the public, democratic style.

С развитием демократического гражданского общества в России, формированием свободной рыночной экономики возникает необходимость оперативного информирования общественности о принимаемых решениях в органах государственной власти, в условиях демократии государство и общество не могут существовать и взаимодействовать без обратной связи с общественностью. Граждане должны быть оповещены о работе органов власти и иметь возможность участвовать в принятии государственных решений.

Поэтому на сегодняшний день одной из актуальных проблем является создание эффективной системы взаимодействия между органами власти и общественными структурами, обеспечивающей укрепление целостности государства и демократизации общества. Важным направлением является восстановление доверия к органам власти, утрата которого является историческим последствием развития нашей государственности [4, с. 2-4].

Дадим определение понятию «общественность» в контексте нашего исследования. С точки зрения ситуативного подхода общественность – это группа людей, сплотившаяся вокруг конкретных общих интересов или переживаний при определенных обстоятельствах.

В понятие общественность с позиций государственной власти можно включить любую группу людей, вступающую во взаимодействие с органами государственной власти по вопросам эффективности деятельности органов государственной власти, результативности принимаемых управленческих решений, общественной жизни.

Субъектами взаимодействия мы можем назвать органы государственной власти и институты гражданского общества, такие как: общественные организации и объединения, СМИ, различных объединений граждан.

Результативность взаимосвязи органов государственной власти с общественностью зависит от наличия общественных структур, к ним относятся Общественная палата РФ и общественные палаты в субъектах; общественные советы; гражданские форумы и др.

Общественные палаты и Общественные советы, как институты гражданского общества — это постоянно действующие совещательно-консультативные органы общественного контроля, призванные обеспечить учет потребностей и интересов граждан Российской Федерации, защиту прав граждан России при осуществлении государственной политики в части, относящейся к сфере деятельности соответствующего органа исполнительной власти». Советы являются одной из форм диалога между властью и гражданским обществом

Кроме законодательно закрепленных форм существуют также механизмы и технологии связи с общественностью. Эффективность их использования зависит от степени понимания и осознания государственными органами общезначимых проблем, определенного уровня информированности, знаний и опыта, владения конкретными способами, процедурами и методами действий. Наиболее эффективными являются механизмы, создаваемые органами власти совместно с другими субъектами публичной власти на основе равенства полномочий сторон [2, с. 32-36].

Чем чаще отдельные граждане прибегают к использованию форм прямой демократии, или для этого объединяются с другими гражданами, тем быстрее проходит процесс становления местного самоуправления и тем более устойчивым становится местное сообщество.

Выделим ряд основополагающих правил взаимодействия власти с общественностью, основными положениями которых являются следующие:

1 Первое правило заключается в необходимости информирования общественности о проводимой политике органов государственной власти на постоянной и систематической основе, добиваясь максимального охвата.

2 Мероприятия по взаимодействию с общественностью должны иметь системный, взаимосвязанный характер. Единичные и разовые мероприятия должны быть исключены.

3 Характерными чертами взаимодействия должны стать открытость, правдивость и полнота, касающаяся предоставляемой информации. Информация должна быть представлена в простой и понятной форме.

4 Взаимодействие как процесс должно быть управляемо органами государственной власти: сознательно и планомерно.

5 Необходимо сформулировать цели и задачи каждого аспекта взаимодействия, и добиться их фактической реализации. Следует ставить реалистичные цели и, насколько возможно, выражать их в конкретном количественном отношении.

6 Необходимо предъявлять высокие этические требования к реализации взаимодействия органов государственной власти и общественности.

7 Органы власти должны стремиться предоставлять гражданам возможные варианты альтернатив (и подводить решение общественности к наиболее рациональному варианту с точки зрения общественных выгод в будущем).

8 Необходимо формирование доверия общественности к органам государственной власти, активное обсуждение общественных проблем.

О.В. Борисова отмечает, что одна из важных проблем, которая стоит перед взаимодействием федерального органа власти и общественности это их взаимодействие в социальных сетях. Распространение Интернета привело к возникновению новых цифровых коммуникаций, таких как независимые интернет-СМИ, блоги, видеоблоги, публичные страницы, группы в социальных сетях [1, С. 154-159].

Одним из механизмов взаимодействия органов государственной власти и управления является Открытое правительство. Концепция Открытого правительства направлена на развитие демократического стиля управления в системе государственной службы.

В 2012 году была создана Правительственная комиссия по координации деятельности открытого правительства, которая образована постановлением Правительства Российской Федерации от 26.07.2012 г. № 773 «О Правительственной комиссии по координации деятельности открытого правительства».

Целью создания Комиссии является координация взаимодействия федеральных органов исполнительной власти с общественностью, т.е. представителями гражданского общества, общественными объединениями и другими общественными структурами, по вопросам формирования и функционирования системы «Открытое правительство» [3, С. 179-181].

Итак, выполнение перечисленных правил взаимодействия власти с общественностью позволит развивать гражданское самосознание, развивать демократический стиль управления в системе государственной службы и воспитывать у людей активный интерес к проблемам государственной власти и местного самоуправления.

Для совершенствования взаимодействия с общественными организациями необходимо: завершить создание соответствующей правовой основы взаимодействия; четко определить границы ответственности между органами власти и общественными организациями о полномочиях сторон; пересмотреть обмен опытом и информированность; дополнить активным участием в работе государственных органов, наделить некоторыми функциями общественного контроля.

Важную роль в совершенствовании взаимодействия органов государственной власти с общественностью играет готовность министерств и ведомств к оперативному и качественному реагированию на рекомендации и решения общественности.

С помощью Общественных советов возможно организовать общими усилиями дискуссий вокруг значимых для республики вопросов, готовящихся к принятию нормативных правовых актов, постановлений, госпрограмм, что в свою очередь позволит, с одной стороны, донести до населения точки зрения государственной власти республики и наиболее

влиятельных общественников, а с другой, — подготовить общественное мнение к восприятию новых идей и проектов региональных властей.

Литература:

1 Борисова О. В. Связи с общественностью в системе государственного Управления (на примере Управления информацией и взаимодействия со СМИ Аппарата Совета Федерации РФ (Пресс-службы СФ) // Скиф. Вопросы студенческой науки, - 2018 - № 1 (17), 2 С. 154-159.
2 Ермилова Т.В. Взаимодействие органов власти и общественных организаций как фактор публичной политики в современной России. М., 2007. С. 32-36
3 Камалова Г.Р. Открытые данные органов государственной власти: российский и зарубежный опыт // Вопросы управления. 2016. № 1. С.179-181.
4 Тепляшин И.В. Взаимодействие российской общественности и государства: историко-правовые аспекты // История государства и права. Красноярск. 2014. № 9. С. 2-4

ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА И АРХИВНОГО ДЕЛА
FEATURES AND METHODS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF STATE CIVIL SERVANTS IN THE FIELD OF MANUFACTURING AND ARCHIVAL BUSINESS

Майская Альфия Эдуардовна, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена проблемам формирования профессиональных компетенций государственных гражданских служащих на курсах профессиональной переподготовки и повышения квалификации в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела.

Abstract: The article is devoted to the problems of developing professional competences of state civil employee in the sphere of records management and archival affairsduring the courses of professional retraining.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, актуализация знаний, трудовые функции, многоаспектность (неалгоритмизированность) задач.

Keywords: professional competence, knowledge update, employment functions, multi-aspect (algorithm-independent) tasks.

В отечественной педагогике профессиональные компетенции определяются как совокупность знаний, умений, навыков и способов выполнения профессиональной деятельности в заданной сфере деятельности [3].

Развитие профессиональных компетенций государственных гражданских служащих в сфере современного документационного обеспечения управления и архивного дела требует специальной подготовки: обучение конкретным профессиональным требованиям проводится на курсах профессиональной переподготовки и курсах повышения квалификации, в том числе, краткосрочных. Однако, для формирования способностей реализовывать полученные знания и навыки в практической деятельности обучение должно иметь определенную направленность.

В планировании обучения, в первую очередь, учитываются требования работодателей, но в полной мере, с целью мотивации обучающихся, должны быть учтены их личные интересы: учебные, карьерные и др. Это относится к форме, содержанию и способам предоставления обучения.

Самое пристальное внимание необходимо уделять овладению и использованию теоретических знаний в сфере практической деятельности. В частности, нужно акцентировать внимание на необходимость постоянной актуализации знаний в сфере нормативно-правового регулирования документационного обеспечения управления и архивного дела, т.к. в последнее десятилетие оно значительно обновилось.

В частности, издан первый и единственный на сегодня правовой акт в сфере документационного обеспечения управления - Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 "Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти".

Приказом Росархива от 23 декабря 2009 года № 76 утверждены «Методические рекомендации по разработке инструкций по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти»

Приказом Росстандарта от 17.10.2013 № 1185-ст утвержден ГОСТ Р 7.0.8-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения".

С 01 июля 2018 года ожидается вступление в действие нового государственного стандарта ГОСТ Р 7.0.97-2016 "Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов."

Проведение обучения с целью развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих в сфере современного делопроизводства и архивного дела, базируется на требованиях профессионального стандарта "Специалист по управлению документацией организации", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 мая 2017 года № 416н.

Профессиональный стандарт декларирует, что основной целью профессиональной деятельности специалиста по управлению документацией организации является обеспечение эффективного управления документацией в организациях с использованием современных информационных технологий, а обобщенные трудовые функции специалиста включают:

– документационное обеспечение управления организацией
– руководство деятельностью по документационному обеспечению управления организацией;
– управление документацией организации.

Для обобщенных функций в профессиональном стандарте конкретизируются трудовые функции специалиста и четко формулируются требования к необходимым умениям и знаниям.

Следовательно, сегодня существует реальная потребность в проведении профессиональной переподготовки и повышении квалификации государственных гражданских служащих в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела

В результате многолетней практики работы Академии по профессиональной подготовке и повышению квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих была сформирована модель развития профессиональных компетенций в сфере делопроизводства и архивного дела. Она включает шесть компонентов:

– анализ требований работодателей,
– структурный,
– контентный,
– практический,
– контрольный
– обратная связь со слушателями и отзывы работодателей.

Рассмотрим подробнее компоненты модели развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих в области делопроизводства и архивного дела.

Анализ требований работодателей. Сегодня для работодателя наличие диплома о профессиональном образовании не является окончательным фактором при приеме на работу. Он оценивает каждого работника по совокупности факторов, где одним из важнейших является непрерывное профессиональное образование - это пополнение своих знаний или изменение квалификации в течение всей профессиональной жизни.

Проанализировав требования работодателей на основе мониторинга к специалисту в сфере документационного обеспечения управления, специалисты службы организации дополнительного образования ГБОУ ВО «БАГСУ при Главе РБ» выделили рост внимания работодателей к уровню подготовки, качеству образования и наличию дополнительных профессиональных знаний и навыков у нового работника (компьютерные программы, специальные программы, системы электронного документооборота.).

Структурный компонент. Структурный компонент определяется также требованиями работодателей государственных органов власти, органов местного самоуправления, а также негосударственных, в том числе, коммерческих организаций. Необходимость учета требований последних определяется, в частности, существующими договорными отношениями между юридическими лицами с различной организационно правовой формой.

На основе проведения опросов работодателей и анализа результатов специалистами службы организации дополнительного образования сформирован «портфель» требований к знаниям и инструментальным компетенциям специалистов документоведческого профиля, определен структурный компонент модели специалиста в сфере документационного обеспечения управления и архивного дела. Он включает вопросы по дисциплинам «Введение в специальность», «Основы делопроизводства», «Документоведение», «Организация и технология документационного обеспечения управления», «Организация работы с обращениями граждан», «Архивоведение», «Информационные технологии в ДОУ и архивном деле».

Контентный компонент. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению документацией организации", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 мая 2017 года № 416н. Определяет императивный перечень необходимых знаний:

– Законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере документационного обеспечения управления и информационных технологий
– Методические документы и национальные стандарты в сфере документационного обеспечения управления и информационных технологий
– Действующие международные стандарты в области управления документацией
– Правила организации документационного обеспечения управления в соответствии с локальными нормативными актами организации
– Функции и порядок взаимодействия подразделений организации
– Методы анализа показателей деятельности по документационному обеспечению управления
– Правила и методы контроля соблюдения норм в области документационного обеспечения управления
– Методы анализа выполнения программ организации и совершенствования документационного обеспечения управления и определения их эффективности
– Организация учета, порядок и сроки составления отчетности по вопросам документационного обеспечения управления
– Методы определения уровня унификации и стандартизации управленческих документов организации
– Критерии ценности документов для их использования, хранения или выделения к уничтожению

В профессиональном стандарте определен обязательный перечень необходимых умений специалиста по управлению документацией организации:

– Обеспечивать формирование и сохранность документального фонда организации в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов
– Вносить аргументированные организационные и технологические предложения по организации и совершенствованию системы документационного обеспечения управления организации
– Представлять результаты контрольной деятельности по вопросам документационного обеспечения управления в отчетах организации

– Организовывать работу по сбору и систематизации сведений о положении дел в сфере документационного обеспечения управления организации, осуществлять руководство эффективным использованием данных сведений и его контроль
– Организовывать систематизированный учет, хранение локальных нормативных актов организации по вопросам информационного и документационного обеспечения управления и внесение в них принятых изменений
– Своевременно информировать об изменениях в локальных нормативных актах руководителей и работников подразделений организации
– Принимать решения с учетом конкретной ситуации по вопросам, возникающим в ходе контрольной и аналитической деятельности в сфере документационного обеспечения управления организации

Необходимо отметить, что профессиональные компетенции документоведа обладают рядом характеристик:

– полифункциональность управленческой деятельности документоведа (необходимость решения различных задач в данной сфере деятельности: прием, обработка, создание документа, архивное хранение, организация работы с обращениями граждан и др. позволяют решать разные задачи из одной сферы);
– многоаспектность (неалгоритмизированность) решаемых одним специалистом задач;
– сложность ментальной организованности (включения интеллектуальных, эмоциональных качеств);
– переносимость видов деятельности на разные социальные поля и области деятельности;
– комплексны и для реализации требуют целого набора навыков (сотрудничества, понимания, аргументации, планирования и т.д.);
– реализация на разных уровнях (от рядового исполнения до принятия важных решений)

Для реализации указанных компетенций в ГБОУ ВО «БАГСУ при Главе РБ» на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 «Документоведение и архивоведение (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобразования и науки РФ от 06.03.201 № 176 разработана рабочая программа курсов повышения квалификация работников документационного обеспечения управления и архивного дела.

Целью курсов повышения квалификации является развитие профессиональных компетенций, сформулированные в Профессиональном стандарте "Специалист по управлению документацией организации", и

который по сути формирует содержательный компонент модели специалиста в сфере ДОУ и АД

Среди профессиональных компетенций, формируемых и развиваемых на курсах повышения квалификации следует также отметить изучение требований нормативно-правовой база ДОУ и АД в субъектах Российской Федерации на примере Республики Башкортостан и формирование представлений о проведении антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов организации.

Практический компонент. Практический компонент связан с повышением уровня мотивации слушателей на приобретение актуальных знаний, умений и навыков выполнения профессиональной деятельности. Это в свою очередь, позволяет эффективно формировать профессиональные компетенции. Активность слушателей в образовательном процессе достигается работой слушателей на практических занятиях и в период самостоятельной подготовки на базе разработанного дистанционного курса.

У слушателей формируются понятия о своей роли в организации документационного обеспечения управления и архивного дела; об отличии профессии документоведа от других, смежных профессий; о видах деятельности специалиста по документационному обеспечению управления; о наиболее значимых и важных профессиональных и личных качествах документоведа; об отношении к своей профессии практиков документной деятельности и др. Таким образом, процесс формирования и развития профессиональных компетенций перешёл в стадию практической реализации.

Контрольный компонент. Контрольный компонент модели включает промежуточное тестирование и сдачу государственного экзамена. Тестовые задания составляются с учетом требований ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 «Документоведение и архивоведение **(**уровень бакалавриата), профессионального стандарта "Специалист по управлению документацией организации" и действующей нормативно-правовой базы по документационному обеспечению управления и архивному делу.

Обратная связь со слушателями и отзывы работодателей. Слушатели имеют возможность получить дополнительную информацию по темам обучения.

Для организации обратной связи со слушателями и сбора информации на сайте Академии помещена Книга отзывов, проводятся опросы слушателей, проводится анкетирование. Опросы позволяют узнать об отношении слушателей и их работодателей к качеству предоставления образовательных услуг.

Анкеты позволяют получить профессиональную, демографическую информацию, сведения об уровне профессиональной подготовки слушателей, служат для формирования аналитической информации с целью улучшения качества и форм обучения.

Литература:

1. Приказ Минтруда России от 06.05.2015 №276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2015 № 37509)
2. Приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 № 176 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.03.2015 № 36613)
3. Фионова Л.Р. К вопросу оценки профессиональной компетенции специалистов, работающих с документами // Секретарское дело. 2006. № 2. С. 46

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ
FEATURES OF MANAGERIAL COMPETENCE OF LEADERS IN THE NEW MANAGERIAL PARADIGM

Мухамадиев Ильдар Финатович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Рысаев Ильшат Шавалиевич, Россия, Уфа, канд. филос. наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы формирования неоклассической управленческой парадигмы в современной России. Систематизированы основные черты классической и неоклассической управленческой парадигмы. Выявлены основные требования к

формированию управленческой компетентности современных руководителей в условиях новой управленческой парадигмы.

Annotation: The article deals with the problems of the formation of the neoclassical managerial paradigm in modern Russia. The main features of the classical and neoclassical management paradigm are systematized. There are also revealed the main requirements for the formation of managerial competence of modern leaders in the new managerial paradigm.

Ключевые слова: управленческая компетентность, управленческая парадигма, классическая управленческая парадигма, неоклассическая управленческая парадигма.

Keywords: managerial competence, managerial paradigm, classical management paradigm, neoclassical management paradigm.

Понятия управленческой компетентности, как правила, вбирает в себя базовые знания, умения и навыки, необходимые руководителям для осуществления управленческой деятельности. В систему компетентности входит только те компетенции, которые не только сформированы у руководителей, но и свободно используются в повседневной управленческой практике. Основным критерием оценки сформированности той или иной управленческой компетентности является эффективная практика ее применения. При этом особого внимания заслуживает технологичность компетенции или, другими словами, это – применение знаний, умений и навыков для получения гарантированного результата.

Система профессиональных управленческих компетенций, необходимых для эффективной работы, зависит от уровня занимаемой управленческой должности, от типа и вида организации, отрасли, а также от стратегии деятельности организации. Эти факторы формируют набор управленческих компетенций руководителя. Например, антикризисная стратегия организации диктует руководителю необходимость использования антикризисных методов управления, успешное использование которых, в свою очередь, зависит от сформированности соответствующих антикризисных качеств: готовность к риску, гибкость мышления и поведения, ситуационный стиль управления в сочетании демократичности и авторитарности, инновационность и умение действовать в условиях постоянно изменяющейся среды, открытость, толерантность к другому мнению и др.

Однако, при анализе управленческой компетентности руководителей часто упускается из виду влияние такого фактора как управленческая парадигма. Понятие парадигмы было введено в науку американским историком Т. Куном в книге «Структура научных революций» в начале

60х годов прошлого столетия. Оно отражает основные научные взгляды и идеи, господствующие на определенном этапе исторического развития науки и является общепринятым большинством ученых. Управленческая парадигма в этом смысле это – система ведущих концепций, методологий и методов решения проблем управления. Выделяют две управленческие парадигмы: классическая (веберовская) и неоклассическая. Неоклассическая управленческая парадигма сложилась на западе в 70-80 годы XX столетия и связано с именами таких ученых как Р. Уотерман, Т. Питерс, И. Ансофф, П Друкер и др.. Старая парадигма управления была связана с именами Ф. Тейлора, А. Файоля, А. Маслоу, Э. Мэйо и др. Основные черты классической парадигмы сводятся к следующему: преобладание бюрократических, иерархических структур, авторитарный стиль управления, принудительная мотивация, централизованное принятие управленческих решений, ориентированность на поддержание стабильности в организациях, управление кадрами и персоналом, преобладание контрольных функций менеджмента и др. Неоклассическая управленческая парадигма ориентирована на функционирование в условиях демократизации, дебюрократизации и децентрализации управления организациями и обладает такими чертами как ситуационный подход в принятии управленческих решений, управление человеческими ресурсами, развитие самоорганизации и самомотивации, ориентированность на изменения как условия сохранения стабильности в организациях, партисипативное управление, проектно-матричные структуры управления и др.

Необходимость перехода от классической управленческой парадигмы к неоклассической была обусловлена с ростом динамичности изменений в рыночной среде и широким использованием информационных технологий, а также ростом роли человеческого интеллектуального потенциала на производстве. Глобальные изменения в истории современной России вызвали необходимость перехода от социалистической парадигмы управления к рыночно-предпринимательской. Однако, в связи с тем, что переход в России к конкурентному рынку затянулся, формирование новой управленческой парадигмы также происходит достаточно противоречиво и замедленно. В целом, в современной России и, в особенности, в системе государственного и муниципального управления преобладают черты классической управленческой парадигмы. Это, в свою очередь, оказывает сильное влияние не только на преобладающую модель управления в организациях, но и на перечень личностных и управленческих качеств руководителей.

Какие же качества руководителей выходит на первый план в условиях формирования новой управленческой парадигмы? В первую очередь, это – демократичность, открытость и инновационность. В условиях быстрых рыночных изменений во внешней среде современный руководитель должен быть способным принимать решения, обеспечивающие адаптацию организации к изменившимся условиям. Сегодня даже этого уже недостаточно. На западе говорят, что существует два типа организаций: «бегущие» и «умирающие». Стремление к постоянной адаптации организации приводит, как правило, к хроническому отставанию системы. Поэтому необходимо уже принимать решения, опережающие будущие изменения во внешней среде. В этом смысле и маркетинг как способ управления рынком со стороны организации и организацией со стороны рынка прошел три этапа развития: 1 этап – сбытовой («продать то, что производится»); 2 этап – конъюнктурный («производить то, что продается»); 3 этап – стратегический («производить то, что будет продаваться в будущем»). Для современных руководителей организаций большое значение имеют качества, связанные с новым отношением к работникам. Если при классической парадигме управления развитие персонала рассматривалось как вторичный фактор развития организации, то в новых условиях инвестиции в развитие персонала выступает как основной фактор развития организации. Поэтому работники организаций рассматриваются не как «кадры», и даже не как «персонал», а как - человеческие ресурсы. В соответствии с этим большое значение приобретает в деятельности руководителя работа по развитию организационной культуры.

Изменения во внешней и внутренней среде организации привели к актуализации стратегического мышления современных руководителей. Стратегическое мышление – это способ принятия управленческих решений от будущего в развитии организации на основании анализа тенденции развития внешней рыночной среды. При классической управленческой парадигме принятие управленческих решений преимущественно носят оперативно-тактический и «затратный» характер, то есть принимаются как бы от «достигнутого». Стратегичность управления, как и мышления, может формироваться только в изменившихся условиях конкурентной внешней среды. К сожалению, преобладание олигопольного рынка в России и неразвитость малого и среднего бизнеса приводят к низкой степени конкурентности рыночной среды, что, в свою очередь, снижает потребность и в новом типе руководителей, ориентированных на новые условия ведения бизнеса.

Спрос на руководителей нового типа, ориентированных действовать в условиях формирования и развития неоклассической управленческой

парадигмы, обязывает изменить свою стратегию деятельности и учебные центры, занимающиеся подготовкой управленческих кадров. К сожалению, пока большинство высших учебных заведений России недостаточно четко понимают, к работе в какой управленческой парадигме они готовят будущих руководителей. Это касается и содержания, и методов современного управленческого образования.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC AUTHORITIES IS THE BASIS FOR THE CULTURAL POLICY DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

Мухаммадиева Гульназ Миратовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены направления развития культурной политики Российской Федерации и Республики Башкортостан, отмечается, что основой развития культурной политики в современных условиях является профессиональная компетентность органов государственной власти.

Annotation: In the article the directions of development of the cultural policy of the Russian Federation and the Republic of Bashkortostan are considered, it is noted that the professional competence of the state authorities is the basis for the development of cultural policy in the modern conditions.

Ключевые слова: культурная политика, профессиональная компетентность.

Keywords: cultural policy, professional competence.

В современных условиях подходы к развитию культуры и культурной политики в органах государственной власти меняются в след за изменениями информационного пространства общества, в качестве необходимых и ключевых изменений необходимо отметить улучшение кадрового состава работников культуры, совершенствование нормативно-правовой базы в области культуры, возрастание принципиального значения культурных процессов, воплощение которых в жизнь осуществляют социальные институты, институты культуры. Обращается

внимание на возрастание роли государственного управления в развитии государственной политики, что и обуславливает актуальность данной темы. Таким образом, возрастает необходимость существования конкретной программы преобразований, технологий подготовки кадров, способствующей созданию условий для того, чтобы успешно развивалась культурная политика государства.

Мы можем говорить о культурной политике как о комплексе действий по разрешению проблемных ситуаций ряда специализированных институтов сферы культуры. Сюда можно отнести развитие зарубежных культурных связей, поддержку концертных и театральных коллективов, развитие сети библиотек и музеев, поддержку деятельности по охране историко-культурного наследия, комплексов и мемориалов, имеющих историческую ценность, деятельность по профессиональной подготовке специалистов творческой и культурной сферы.

Упомянутые выше институты культуры должны способствовать обеспечению развития и воспроизводства актуальных направлений и форм культурной деятельности, касающихся ведомственных компетенций управления культурной сферой, выделению финансовых средств, оттачиванию кадрового инструментария и технологий подготовки кадров в культурной сфере в настоящее время. Необходимо отметить, что культурная политика обладает рядом специфических особенностей, связанных с рядом институциональных направлений управленческого воздействия.

Специфика культурной политики в немалой степени сопряжена с наличием ряда институциональных направлений управленческого воздействия.

Рассмотрим разделение компетенций между федеральными и региональными органами власти в сфере культурной политики. Те из направлений культурной политики, которые не закреплены за Министерством культуры Российской Федерации, а входящих в сферу ответственности других министерств и ведомств, должны быть отражены в разработанных общих межведомственных программах.

Среди таких направлений можно назвать поддержку развития этнонациональных культур, развитие культурных связей с соотечественниками, проживающими за рубежом, различные молодёжные программы, программы об образовательной политике, охрану культурных памятников и использование историко-культурного наследия, программы о поддержке деятельности архивов, развитие народного творчества и культурно-досуговой деятельности населения, развитие деятельности федеральной службы по телевидению и радиовещанию.

Анализируя состояние современной культурной политики необходимо отметить следующие проблемные моменты:

- ослабление политики, направленной на развитие общенационального уровня российской культуры,

-отсутствие поступательного развития сегментов, направленных на региональные и муниципальные образования,

- недостаточное внимание к культурным проблемам детей и молодежи.

- пассивность культурной политики государства на федеральном и региональном уровнях, опосредованное отношение к самообновлению культурных процессов локального развития.

Одни ученые и эксперты, разрабатывая технологии государства в культурной политике, говорят о необходимости перехода от политики сглаживания региональной дифференциации к стратегии выравнивания, стимулирующей региональное развитие с опорой преимущественно на собственный инновационный потенциал. Другие же говорят о необходимости сохранения единого социального культурного пространства страны с сильным центром и развитыми регионами, сравниваемыми по качеству и уровню жизни.

Эти два направления региональной культурной политики - сохранение механизма выборочной помощи центра, с одной стороны, и формирование структур самостоятельного локального развития с упором на активизацию своего внутреннего потенциала - другой, должны объединяться в рамках общих усилиями той и другой стороны по умножению региональных ресурсов, взаимно дополняя, а не конфликтуя друг с другом. Правительству Российской Федерации предстоит разработать единую политику распределения полномочий в социокультурной сфере и перераспределения трансфертов при одновременном углублении практики выполнения целевых федеральных программ социокультурного развития регионов и государства.

Необходимо отметить особенности региональной культурной политики, которые отличаются большей конкретностью и вариативностью форм решения жизненных и культурных проблем населения, нежели федеральная политика [7, с .25].

В качестве главных среди важнейших направлений культурной политики на региональном уровне выделим следующие:

- направление регулирования занятости населения и снижения уровня безработицы;

- налаживания социального партнерства между разными субъектами культурно-досуговой деятельности;

- развитие политики в области охраны семьи, материнства и детства;

- повышение эффективности мер по социальной защите населения;

- направления развития системы культурно-досуговых учреждений;

- направления политики в области градостроительства, современной инфраструктуры, решения задач архитектурно-планировочного характера, постройки жилья, совершенствования дорожно-транспортных сетей, сетей связи, бытового обслуживания, торговля, центр досуга;

- политики в области воспитания и общего образования детей, молодежи, профессиональной подготовки и переподготовки молодежи и взрослого населения;

- эстетического воспитания подрастающего поколения, стимулирование художественно-творческих процессов;

- развития инфраструктуры досуга, организации отдыха и свободного времени, проведения праздников, памятных дат;

- сохранности исторических памятников культурного наследия, поддержание культурной среды в целом.

Вместе с тем существует перечень ряда проблем, которые решаются в тех регионах, где они особенно актуальны, или для этого существуют объективные предпосылки, зачастую создаваемые в рамках процесса самоорганизации, а также там, где проявляется политическая воля местных властей.

К таким проблемам следует отнести проблемы миграционной политики, межнациональных отношений и сохранение традиционных культур ряда этносов.

24 декабря 2014 года Указом Президента Российской Федерации № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики» приняты основы государственной культурной политики[1].

В современных условиях невозможно выполнить поставленные в основах государственной культурной политики цели и для успешно решить сформулированные задачи, для их достижения необходима достаточно серьезная реформа этой системы, в процессе которой она должна быть системно перенастроена на другие приоритеты, в основу оценки ее эффективности должны быть положены иные - ориентированные на приоритеты культурной политики показатели.

Необходимо создать и субъект вырабатывающий, координирующий, корректирующий государственную культурную политику, обладающий достаточными правами для преодоления барьеров межведомственного и межрегионального уровня, необходимыми кадровыми и финансовыми ресурсами.

Основные направления социально-экономического развития сферы культуры в регионе должны заключаться в повышении доступности услуг, оказываемых учреждениями культуры, в обеспечении многообразия видов

культуры и творческих инициатив, в сохранении культурного наследия и создании условий для устойчивого развития сферы культуры, в стимулировании образовательной и воспитательной роли объектов культурного характера, в обеспечении инновационного развития сферы культуры, в моделировании информационного пространства культуры, в содействии росту престижа культуры и профессии работника отрасли, в совершенствовании процессов управления хозяйствующими субъектами, предоставляющими гражданам совокупность культурных услуг.

Создание развитой, разнообразной и многокомпонентной культурной среды, вносящей существенный вклад в формирование высокого уровня качества жизни в регионе, способствующей социально-экономическому прогрессу, может быть достигнуто путем рационализации взаимодействия элементов стратегического управления сферой культуры субъекта Российской Федерации.

Принципиально важным подходом является использование для комплексной оценки результативности мер по повышению эффективности функционирования хозяйствующих субъектов сферы культуры, показателей, значения которых получены с использованием отчетности предприятий отрасли, а также по результатам социологических опросов населения, так как именно они отражают степень влияния организаций отрасли на общественные процессы.

Таким образом, обобщая вышеизложенные принципы культурной политики различных современных авторов, можно выделить следующие:

- развитие толерантности;
- формирование гражданского общества;
- учет региональной специфики;
- укрепление единого образа национальной идентичности.

В Республике Башкортостан по совершенствованию культурной политики проводится огромная работа.

Вместе с тем, в отрасли имеется достаточно много проблем. Это – небольшая заработная плата работников культуры и искусства, «кадровый голод», слабая материально-техническая база учреждений, в целом низкий уровень информатизации отрасли, наблюдается неэффективное использование материальных ресурсов учреждений.

Впервые проблемы, задачи и перспективы дальнейшего развития отрасли были широко обозначены в Послании Главы Республики Башкортостан Государственному Собранию – Курултаю Республики Башкортостан, обсуждены на расширенном заседании Правительства Республики Башкортостан с участием глав администраций муниципальных районов и городских округов. Обозначен круг задач, требующих принятия конкретных мер: укрепление материально-технической базы учреждений

культуры и искусства, социальная поддержка работников культуры, создание инновационных творческих проектов, развитие кадрового потенциала отрасли, оснащение музыкальных школ музыкальными инструментами, представление в сети интернет культурного наследия народов Башкортостана.

Реализуются федеральная целевая программа Культура России (2012-2018)[3], долгосрочная целевая программа «Развитие культуры, искусства и кинематографии в Республике Башкортостан» на 2013-2018 годы[5]. Эта программа стала основным стратегическим документом развития отрасли на ближайшие годы.

В 2017 году деятельность в сфере культуры и искусства осуществлялась в рамках реализации государственной программы «Развитие культуры и искусства в Республике Башкортостан и была направлена на повышение уровня духовного и нравственного воспитания граждан, создание условий для формирования доступной культурной среды, развитие профессионального искусства, организацию и проведение мероприятий, посвященных значимым событиям российской культуры.

Приоритетными задачами в сфере культуры и искусства, на решение которых будет направлена деятельность Правительства Республики Башкортостан, являются:

-обеспечение востребованности и доступности культурных благ, а также реализации творческого потенциала населения республики;

-сохранение культурного и исторического наследия, увеличение доступа населения к культурным ценностям и информации;

-создание благоприятных условий для устойчивого развития сферы культуры и искусства.

Многообразие и тесная взаимосвязь отдельных направлений культурной деятельности требует широкого взаимодействия органов государственной власти всех уровней, общественных объединений и других субъектов сферы культуры, обусловливает необходимость применения программно-целевых методов решения стоящих перед отраслью задач.

Для реализации такого подхода необходимо уделить внимание:

-качественному изменению подходов к оказанию услуг и выполнению работ в сфере культуры, а также к развитию инфраструктуры отрасли, повышению профессиональной компетентности персонала, укреплению кадрового потенциала органов государственной власти;

-усилению развития регионального компонента в культуре, содействию внедрению программно-целевых механизмов на региональном и местном уровнях управления сферой культуры;

-преодолению значительного отставания учреждений культуры России в использовании современных информационных технологий, создание электронных продуктов культуры, а также в развитии отраслевой информационной инфраструктуры, в первую очередь обеспечивающей новые возможности использования фондов музеев, библиотек и архивов;

- принятие мер по увеличению объемов негосударственных ресурсов, привлекаемых в сферу культуры;

- принятие мер по повышению эффективности управления отраслью культуры на всех уровнях управления.

Таким образом, теоретические построения должны находить отражения в практических действиях, хотелось бы чтобы была выработана общая идея культурных ценностей, транслируемая через различные сферы культуры, чтобы был пересмотрен вопрос финансирования, кадрового обеспечения, а возможно и софинансирования различных областей культуры, а также сделаны попытки анализа и построения единой модели национальной идентичности, без которой просто невозможно построить грамотную стратегию государственной политики в сфере культуры и определить ее цели на ближайшие годы.

Литература:

1. Основы законодательства Российской Федерации о культуре ред. от 22 апреля2013 г. № 248-ФЗ // Российская газета.17.11.1992.
2. Указ Президента РФ от 08.02.2011 № 155 «Вопросы Министерства культуры Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2011. - № 7. - Ст. 938.
3. Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2012 № 2567-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 - 2020 годы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2013. - № 2. - Ст. 10.
4.Федеральная целевая программа «Культура России (2012-2018)»: утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 года № 186
5. Республиканская программа «Развитие культуры, искусства и кинематографии в Республике Башкортостан на 2013-2018 годы»
6. Горлов И.И. Культурная политика в современной России: региональный
7. Минеева И. Н. Соотношение федерализма и регионализма в культурной государственной политике постсоветского периода// Регионология. 2014.№3. -С.24-31.

8. Юдина А.В. Государственная культурная политика: понятие и модели // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. 2014. № 7-8.- С. 54-59.

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ
MODERN REQUIREMENTS FOR THE CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE FIELD OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Мухамедьянова Галия Мухтаровна, Россия, Уфа, канд. пед. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «БАГСУ», ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрываются современные требования к профессиональному развитию государственных служащих в сфере управления образованием в свете значительных изменений в данной области, исходящих из национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года согласно указу В.В. Путина 7 мая 2018 года.

Abstract: The article reveals the modern requirements to the professional development of civil servants in the field of management education in the light of the significant changes in this area of national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period until the year 2024 under Vladimir Putin's Decree May 7, 2018 year.

Ключевые слова: государственно-общественное управление, профессиональное развитие государственных служащих, независимая оценка качества условий оказания услуг, единая методика проведения конкурсов.

Keywords: public-public administration, professional development of civil servants, independent assessment of the quality of conditions of rendering of services, unified methodology of conducting competitions.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручено обеспечить вхождение России в число пяти крупнейших экономик планеты, обеспечить рост экономики выше мирового, увеличить объем экспорта медицинских услуг

не менее чем в четыре раза по сравнению с 2017 годом, предложить семьям со средним достатком ипотеку в восемь процентов, нарастить строительство жилья до 120 млн квадратных метров в год, повысить продолжительность жизни до 78, а к 2030 году – до 80 лет.

Столь масштабные задачи по развитию страны, поставленные в данном указе, можно, на наш взгляд, выполнить только при условии эффективного государственно-общественного управления, в частности, в сфере управления образованием. Образование выполняет важные для страны стратегические задачи. Ведь это еще и воспитание, это и строительство будущего нашего государства. Сегодняшние дети - это те завтрашние граждане, которые будут решать, куда идти стране. Статья 89 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» гласит: управление системой образования носит государственно-общественный характер и осуществляется на принципах информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

Идея государственно-общественного управления образованием имеет в России достаточно глубокие корни: попечительские советы гимназий и реальных училищ, епархиальные училищные советы и другие участвовали в управлении школами. Эти школы, как правило, имели многоканальное финансирование, которое предназначалось для удовлетворения потребности в книгах, пособиях, для награждения учителей и учеников, содержания школ, повышения квалификации учителей. В свою очередь, общество предъявляло к своим школам все более высокие требования, заставляя их перестраиваться, искать новые формы и методы обучения, расширять содержание образования.

С появлением нового федерального закона №392 – ФЗ от 05 декабря 2017 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» и Постановления Правительства РФ от 31.03.2018 года №397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» вновь появилась уникальная возможность сплотить каждую семью, каждого человека вокруг замечательной идеи: воспитать всем миром хорошего человека, любящего свою семью, Отечество.

В соответствии с федеральным законом №392 – ФЗ предусматривается наделение Общественной палаты Российской Федерации и общественных палат (советов) муниципальных образований

полномочиями по формированию общественных советов по проведению независимой оценки качества условий оказания услуг из представителей общественных организаций, созданных в целях защиты прав и интересов граждан, объединений инвалидов. При этом устанавливается, что в состав таких советов не могут входить представители органов власти и органов местного самоуправления, общественных объединений, осуществляющих деятельность в соответствующей сфере, а также руководители (их заместители) и работники организаций, осуществляющих деятельность в указанной сфере. Федеральным законом предусматривается учет результатов независимой оценки качества условий оказания услуг при оценке эффективности деятельности руководителей соответствующих государственных и муниципальных организаций, а также руководителей федеральных органов власти, высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации, руководителей органов местного самоуправления, в ведении которых находятся такие организации. Также федеральным законом вводится ответственность руководителей организаций, в отношении которых проводилась независимая оценка качества, за неприятие мер по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки в соответствии с трудовым законодательством. В трудовые договоры с руководителями данных организаций в показатели эффективности работы руководителей включаются результаты независимой оценки качества условий оказания услуг и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе оценки. Информация о результатах независимой оценки качества условий оказания социально значимых услуг подлежит обязательному рассмотрению в течение одного месяца с даты ее поступления и будет учитываться при выработке мер по совершенствованию деятельности организации.

Исходя из положений нового закона оценивается качество условий оказания услуг. Уточнены критерии независимой оценки. В соответствии с федеральным законом качество условий оказания услуг в сфере образования подлежит независимой оценке по таким критериям, как открытость и доступность информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность; комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность; доброжелательность, вежливость работников; удовлетворенность условиями ведения образовательной деятельности организаций, а также доступность услуг для инвалидов. Введение данного критерия имеет важное социальное значение и будет способствовать формированию доступной среды для инвалидов.

В соответствии с решением Общественной палаты Республики Башкортостан от 27 февраля 2018 года объявлено о формировании четырех

общественных советов по проведению независимой оценки качества условий в соответствии с данным федеральным законом. Общественные советы будут созданы при министерствах образования, здравоохранения, культуры, семьи, труда и социальной защиты Республики Башкортостан.

Майский Указ Президента РФ закладывает новые ориентиры в образовании, которых должна достичь страна в ближайшие шесть лет. Правительство должно обеспечить вхождение России в десятку ведущих стран мира по качеству обучения в школах. Поручено внедрить в школах новые методы и технологии, которые повысят мотивацию у детей. Необходимо создать эффективную систему выявления и поддержки юных талантов, условия для раннего развития детей. Наряду с дальнейшим укреплением материальной базы отрасли в соответствии с Указом нужно развивать цифровую образовательную среду, повышать доступность дополнительного образования детей, конкурентоспособность выпускников. К 2024 году необходимо обеспечить доступ к высокоскоростному интернету во всех школах и колледжах республики. В Указе также поставлены задачи по внедрению национальной системы профессионального роста педагогов.

Для выполнения масштабных задач необходим новый подход к профессиональному развитию государственных служащих, в том числе и в сфере образования. Сегодня лишь 10% федеральных и 20 % региональных чиновников проходят переподготовку и повышение квалификации. Подчас они не владеют современными формами, методами, технологиями обучения, обмена актуальной информацией.

Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», которыми введено понятие профессионального развития государственного гражданского служащего, под которым понимается деятельность, направленная на поддержание и повышение уровня квалификации гражданского служащего, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Профессиональное развитие включает в себя профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию (участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, мероприятиях по обмену опытом в форме межведомственного взаимодействия и наставничества). Регламентируется порядок и основные направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, при этом установленная ранее периодичность направления гражданских служащих на дополнительное профессиональное образование один раз в 3 года отменяется.

Реализация мероприятий по профессиональному развитию может осуществляться посредством государственного заказа в соответствии с

законодательством РФ о контрактной системе; в рамках государственного задания в порядке, установленном Правительством РФ или нормативными правовыми актами субъекта РФ, а также за счет средств государственного органа, в котором государственный служащий замещает должность в организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, определенной в порядке, установленном законодательством РФ о контрактной системе. Для формирования профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышения объективности конкурсной процедуры постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. №397 утверждена Единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов. К отбору лучших из лучших подключаются представители гражданского общества и профессиональной общественности. Как сказано в постановлении, не менее четверти членов конкурсных комиссий ведомств должны быть независимыми экспертами, в том числе представителями общественных советов. Для кандидатов на госслужбу ввели тесты на знание русского языка и групповые дискуссии. Чтобы оценить логичность мышления кандидата, ему предложат написать реферат.

15 мая 2018 года В.В. Путин подписал указ о значительных изменениях в сфере образования и науки. В целях формирования эффективной структуры Министерство образования и науки Российской Федерации преобразовано в министерство просвещения Российской Федерации и министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Главой страны конкретизированы функции вновь созданных министерств

Министерству просвещения РФ переданы «функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, а также функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания».

Министерство науки и высшего образования РФ займется выработкой и реализацией госполитики и нормативно-правовым регулированием в сфере высшего и соответствующего дополнительного образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, нанотехнологий, развитием федеральных центров науки и высоких технологий, государственных научных центров и наукоградов, интеллектуальной собственности. Кроме того, ему передаются «функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, включая деятельность федеральных центров науки и высоких технологий, государственных научных центров, уникальных научных стендов и установок, федеральных центров коллективного пользования, ведущих научных школ, национальной исследовательской компьютерной сети нового поколения и информационное обеспечение научной, научно-технической и инновационной деятельности».

Также указом установлено, что Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки из министерства образования и науки переходит под непосредственное руководство Правительства Российской Федерации. Главный контрольный и надзорный орган будет осуществлять контроль как над детским садом и школой, так и над высшей школой и наукой. Новым указом упраздняется Федеральное агентство научных организаций. Его функции по нормативно-правовому регулированию и оказанию государственных услуг в соответствующей сфере деятельности, а также по управлению имуществом переданы Министерству науки и высшего образования РФ.

Данные изменения исходят из национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года согласно указу В.В. Путина 7 мая этого года. В нем, в частности говорится, что в 2024 году необходимо обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Если вернуться к истории, то в 1988-1991 годах работал Государственный комитет СССР по народному образованию, образованного в результате слияния трёх министерств СССР: Министерства высшего и среднего специального образования СССР, Министерства просвещения СССР и Министерства профессионально-технического образования СССР.

Так что можно сказать, что ныне актуализируется именно просветительская миссия сферы образования, поскольку «просвещение»

означает передачу, распространение знаний и культуры, комплексную систему воспитания, обучения.

В новых реалиях назрела необходимость интеграции высшего образования и науки. В Миннауки вольется Федеральное агентство научных организаций (ФАНО). На мировом уровне рейтинг вузов оценивается, в первую очередь, по уровню развития науки.

Таким образом, Президентом перед системой образования и науки поставлены задачи, исполнение которых требуют серьезного профессионального развития гражданских служащих, эффективного взаимодействия органов власти и общественности.

Литература:

1. Федеральный закон №392 – ФЗ от 05 декабря 2017 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 15 мая 2018 г. №215 «О структуре федеральных органов исполнительной власти».
4. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 года №397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
THE STRATEGY OF RUSSIA SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT AS A BASIS FOR THE FORMATION OF NEW REQUIREMENTS FOR THE MODERN LEADERS PREPARATION

Нафиков Рубин Гранитович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается стратегия социально-экономического развития России, ее цели и задачи, ожидаемые результаты. Влияние стратегии на формирование требований к современному руководителю, какими навыками и качествами он должен обладать в современном мире, какие меры для этого стоит предпринять.

Annotation: The article examines the strategy of Russia's social and economic development, its goals and objectives, and the expected results. The influence of the strategy on the formation of requirements for the modern leader, what skills and qualities he must have in the modern world, what measures should be taken for this.

Ключевые слова: социально-экономическая стратегия, цели, ожидаемые результаты, современный управленческий персонал, руководитель.

Keywords: Socio-economic strategy, goals, expected results, modern management personnel, leader.

В марте 2018 года в России состоялись выборы Президента РФ. Переизбрание Президентом РФ В.В. Путина определило постановку задачи – необходимость обновления социально-экономической политики России в условиях новых вызовов и возрастании внешних угроз (финансово-экономические санкции, возрастание конкурентной борьбы за рынки сбыта наиболее значимых для России товаров, нестабильность цен на международном рынке энергоносителей).

В мае 2018 г. Президентом РФ были поставлены новые цели перед обновленным составом Правительства РФ с учетом внешних вызовов и нарастания озвученных угроз: были сформулированы 12 обновленных стратегических социально-экономических направлений развития страны, поставлены конкретные ожидаемые результаты в перспективе реализации до 2024 г., назначены компетентные высокопоставленные лица, ответственные за их достижение.

К перспективным направлениям социально-экономического развития России до 2024 г. отнесены:

1. Здравоохранение (продолжение работы над снижением смертности населения РФ).

2. Образование (вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, создание современной и безопасной цифровой образовательной среды).

3. Жилье и городская среда (обеспечение доступным жильем семей со средним достатком).

4. Экология (повышение качества питьевой воды, переселение редких видов животных).

5. Автодороги (снижение смертности в ДТП в 3,5 раза по сравнению с 2017 годом).

6. Рынок труда (качественный рост: повышение производительности труда).

7. Наука (обеспечение присутствия России в числе пяти ведущих стран мира).

8. Цифровая экономика (увеличение затрат на развитие цифровой экономики не менее чем в три раза по сравнению с 2017 годом).

9. Культура (укрепление российской гражданской идентичности, создание национального молодежного симфонического оркестра).

10. Малый бизнес (упрощение налоговой отчетности, упрощение доступа к льготному финансированию).

11. Сотрудничество и экспорт (завершение формирования в рамках ЕАЭС общих рынков товаров, услуг, капитала и рабочей силы).

12. Магистральная инфраструктура (реконструкция инфраструктуры региональных аэропортов) [2].

Осознавая необходимость качественных сдвигов в результатах разрабатываемой стратегии социально-экономического развития России, в её разработке участвовали более 1700 экспертов из лучших исследовательских центров страны (НИУ ВШЭ, РАНХиГС, институты РАН, МГИМО, Финансовый университет, ВАВТ, МГУ, СПБГУ и другие). Практики и бизнесмены из РСПП, ТПП, «Деловой России» и «Опоры России» обсуждали предложения по раскрытию частной инициативы, развитию технологической сферы и экспортного потенциала. Рекомендации данных институтов были учтены в итоговой программе Правительства РФ до 2024 г. с целью достижения озвученных Президентом РФ приоритетных целей развития России [3].

Для реализации перечисленных стратегических ориентиров развития, ключевым элементом является создание эффективной системы по работе с человеческими ресурсами, их потенциалом, их «переформатированию» с учетом стоящих перед Россией задач. В данном ракурсе наиболее существенной задачей, которая позволит добиться повышения производительности, результативности и эффективности в социальной и экономической сферах является работа по тотальному улучшению работы с кадрами. Данная работа должна привести к появлению кадров, обладающих новыми знаниями, практическими навыками, востребованными в новых направлениях развития РФ: цифровая экономика, внедрение технических инноваций, современная медицина, а также в дальнейшем развитии отраслей (атомная промышленность, военно-космическая сфера, нефтяная и газовая

промышленность и др.), в которых Россия является традиционным лидером на международных рынках.

Особенно важно в этой связи переобучение, повышение квалификации, разработка новых программ образования не только для профессий рабочих специальностей, специалистов различных категорий, муниципальных и государственных служащих, но и, что особенно важно, подготовка современных руководителей.

Управление является очень динамичной наукой и практикой. Из этого следует, что требования к руководителю не сохраняются неизменными. Развивается теория управления, и совершенствуется практика. Требования к современному руководителю постоянно обновляются и дополняются.

Обращаясь к урокам истории важно помнить слова сказанные И.В.Сталиным: «Кадры решают все», а так же «Самый ценный капитал – это люди». В связи с этим к подготовке современных руководителей необходимо уделить особое внимание.

В настоящее время, для обеспечения реализуемости «Стратегии 2024», можно предложить следующие методы повышения квалификации при подготовке современных руководителей, особенно в области государственного и муниципального управления:

1. Профессиональные курсы и семинары, организованные на базе предприятия или региона (именно такие курсы наиболее полно удовлетворяют сегодняшним потребностям предприятий в новых технологиях и рыночных методах работы).

2. Обучение на факультетах и в институтах повышения квалификации, действующих на базе отраслевых вузов и научно-исследовательских институтов.

3. Стажировка на других предприятиях/учреждениях.

4. Обучение за рубежом (считается эффективным с точки зрения последующего использования в практической деятельности изучение опыта работы рынка на зарубежных предприятиях/учреждениях).

5. Программы обмена опытом в области инновационного предпринимательства, новейших методов ГМУ с ведущими странами (стажировки руководителей и специалистов инновационных фирм, мастер-классы ведущих зарубежных специалистов и др.).

6. Неорганизованные методы повышения уровня квалификации и профессионализма, в частности самообразованию [1, с. 131].

Для разработки и реализации российских программ (особенно государственных служащих, так как именно эти сотрудники разрабатывают и контролируют качество реализации «Стратегии-2024»), направленных на повышение конкурентоспособности системы

государственного управления, в РАНХиГС при Президенте РФ был создан Институт современного лидерства. Он занимается как непосредственным обучением государственных служащих, так и научной деятельностью, направленной на совершенствование системы подготовки кадров для госслужбы и повышения их квалификации.

Так же существуют международные университеты для подготовки руководителей, отвечающих новым вызовам и современным требованиям:

– Международный педагогический университет (МПУ) в г. Магадане учредителями которого наряду с административными российскими структурами являются университеты Аляски и японского штата Хоккайдо.

– Кафедра экономики и менеджмента МПУ совместно со школой бизнеса Университета штата Аляска.

Современный руководитель должен обладать не только компетентностью, профессионализмом, ответственностью, умением работать с людьми, но и быть так же:

1. Творческой личностью, способной преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих на его пути задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии.

2. Обладать стратегическим мышлением, видеть перспективу развития своей организации на несколько лет вперед исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов.

3. Быть носителем организационных перемен, вырабатывающим новые подходы к решению проблем, пропагандирующим новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать ради ее воплощения в жизнь трудности.

4. Быть лидером, стремящимся выслушивать коллег, психологически настроенный на одобрение предложений, энтузиастом, поддерживающий энтузиастов.

Автор статьи считает, что подготовка и отбор современного персонала, и, что особенно важно – руководителей новой формации (обладающих современными знаниями, грамотно выборочно применяющих зарубежный опыт в своей деятельности), является важнейшим фактором для достижения поставленных перед Правительством РФ задач. В случае его учёта и успешного решения цели, поставленные Президентом РФ В.В. Путиным будут достигнуты, что в итоге приведет к целому ряду эффектов.

Так, будет обеспечен устойчивый естественный рост численности населения, а продолжительность жизни вырастет до 78 лет. К 2030 году она уже достигнет 80 лет.

Будут устойчиво расти реальные доходы граждан, а также уровень

пенсионного обеспечения выше уровня инфляции. Вдвое снизится уровень бедности. Каждый год более пяти миллионов семей смогут улучшить жилищные условия.

Ускорится технологическое развитие России, а число организаций, осуществляющих технологические инновации, вырастет до 50 процентов от их общего числа. Будет идти ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере.

Россия войдет в число пяти крупнейших экономик мира, а темпы экономического роста будут выше среднемировых при сохранении макроэкономической стабильности, в том числе инфляции на уровне, не превышающем четырех процентов.

В базовых отраслях экономики, прежде всего в обрабатывающей промышленности и агропромышленном комплексе, появится высокопроизводительный экспортно-ориентированный сектор, развивающийся на основе современных технологий и обеспеченный высококвалифицированными кадрами.

Литература:

1. Хлопова Т.В. Эффективность методов профессионального обучения персонала российских предприятий // Проблемы прогнозирования. 2003. №4 с.131-137.
2. https://rg.ru/2018/05/16/vladimir-putin-postavil-pered-pravitelstvom-celi-po-12-napravleniiam.html.
3. https://strategy.csr.ru/files/csr.compressed.pdf.

ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЭЛЕКТРОННОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
OPPORTUNITIES AND PROSPECTS OF ELECTRONIC AND DISTANCE EDUCATION IN THE SYSTEM OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Пастух Екатерина Сергеевна, Россия, Уфа, магистрант кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Даутова Танзиля Ахтямовна, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного управления Института истории и

государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Аннотация: В статье автор поднимает вопрос необходимости переподготовки и повышения квалификации государственных служащих с учетом специфики современности, обозначает достоинства и преимущества дистанционного обучения, выделяя его приоритетные возможности в целях поддержания квалификации служащихв соответствии с современными требованиями.

Abstract: In the article the author raises the question of the need for retraining and advanced training of civil servants, taking into account the specifics of modernity, designates the advantages and helpful points of distance learning, highlighting its priority opportunities in order to maintain the skills of employees up to date.

Ключевые слова: Государственное и муниципальное управление, кадровая политика, принятие управленческих решений, служащий, методы дистанционного обучения.

Keywords: State and municipal management, personnel policy, management decision-making, employee, distance learning methods.

Разработка и принятие эффективных решений в государственном и муниципальном управлении - необходимое условие обеспечения результативного функционирования и процветания государства, создания оптимально работающих организационных структур, грамотного проведения кадровой политики, регулирования социально-психологических и политических отношений в обществе. На актуальность соблюдения этого условия указал Президент нашей страны В.В.Путин в своем Послании к Федеральному Собранию в 2018 году, сказав: «Нужно принять давно назревшие, непростые, но крайне необходимые решения. Отсечь всё, что тормозит наше движение, мешает людям раскрыться в полную силу и реализовать себя. Мы обязаны сконцентрировать все ресурсы, собрать все силы в кулак, проявить волю для дерзновенного, результативного труда».

Эффективность принятия управленческих решений зависит от уровня профессиональной компетентности служащих, глубины их знаний, заинтересованности в конечных результатах своего труда. Наблюдается постоянная работа по реформированию государственной гражданской службы Российской Федерации, в ходе которой внедряются эффективные кадровые технологии, применяются более совершенные методы кадровой работы.

Нормы ст. 15 Федерального закона № 79 «О государственной

гражданской службе Российской Федерации» обязывают всех сотрудников государственных учреждений поддерживать на должном уровне квалификацию, необходимую для исполнения должностных обязанностей.

Применение разнообразных инновационных методов обучения позволяет обучать значительное количество персонала при малых финансовых затратах. В условиях изменения информационной культуры, стремительного развития техники, технологий и общества в целом дистанционное переобучение и повышение квалификации государственных служащих стало приоритетным направлением системы обучения.

Дистанционные методы обучения обеспечивают развитие непрерывного обучения персонала, повышают качество обучения за счет своевременного внесения в программы курса изменений и требований законодательства, а также благодаря самостоятельной работе служащих в удобное для них время и в удобном для них месте. Большим преимуществом такого обучения является гибкий график обучения и предоставление обучающимся электронных учебных материалов. Дистанционное обучение в корне изменяет характер взаимодействия преподавателя и слушателя, подразумевает проявление слушателем высокой мотивации и самодисциплины, открывает горизонты для творческого самовыражения каждого обучающегося, раскрывает возможности для реализации оригинальных идей и проектов, для личностного развития служащего и соблюдения принципов непрерывного обучения. Оценка результатов обучения на дистанционных курсах производится через тестирования или экзамены или же написание итоговой квалификационной работы.

Дистанционное обучение, подразумевающее взаимодействие преподавателя и слушателя на расстоянии, реализуется специфичными средствами Интернет-технологий или другими интерактивными средствами, такими как чат-занятия, когда все участники имеют одновременный доступ к чату. Широко практикуются веб-занятия, которые проводятся с использованием телекоммуникаций и возможностей Интернета. Особое место занимают вебконференции, видеоконференции, которые представляют собой дистанционные конференции, интернет-форумы, лекции, семинары, уроки, деловые игры, лабораторные и практические занятия и другие формы учебных занятий. Для таких веб-занятий создаются особые веб-форумы, на которых как слушатели, так и преподаватели оставляют информацию по предложенной теме. Обязательность посещения вуза сведена к минимуму.

Благодаря современным технологиям появилась возможность получать индивидуальные консультации с квалифицированным

преподавателем в чате или по электронной почте, а также в режиме реального времени, например по Скайпу.

На данном этапе, когда в государственной службе достаточно широко вводится дистанционное переобучение и повышение квалификации, ведется компьютерное протоколирование учебной деятельности персонала, которое подразумевает сбор и накопление информации о количестве, сроках, времени и месте, темах и оценке итоговой аттестации пройденных курсов переподготовки и повышения квалификации.

В настоящее время дистанционные обучение по переподготовке, повышению квалификации государственных и муниципальных служащих осуществляется прежде всего в Российской Академии Народного хозяйства и Государственной Службы, а также в некоторых других вузах. Применение инновационных кадровых технологий, систем и методик диагностики, оценки и развития профессионального потенциала руководителей и служащих позволяют сформировать для каждого служащего индивидуальный план его профессионального развития - так называемую профессиональную траекторию.

На основе суммирования результатов усвоения модулей в программе, по которой проходила переподготовка или повышение квалификации служащего, создается накопительная система его профессионального развития, целью которой является реализация непрерывного обучения государственных служащих. Эта система дает возможность служащим разрабатывать индивидуальный план развития, самостоятельно выбирать содержание, сроки, режим обучения с учетом их профессиональных потребностей и уровня квалификации.

Ожидаемыми результатами дистанционного обучения должна быть большая заинтересованность в непрерывном обучении и увеличение количества служащих, прошедших переобучение и повышение квалификации; проявление особого внимания к процессу выявления необходимости и потребности в обучении; значительное уменьшение финансовых затрат.

Чрезвычайно актуальной задачей на данный момент является вопрос развития и эффективной эксплуатации ресурсной базы дистанционного обучения. Необходимость ее решения с завидным постоянством подчёркивается в различных документах органов власти и управления, где особое внимание уделяется созданию электронного правительства, которое представляет собой систему электронного документооборота государственного управления, основанную на автоматизации всей совокупности управленческих процессов в масштабах страны, служащую цели существенного повышения эффективности государственного

управления и снижения издержек социальных коммуникаций для каждого члена общества.

Информационно-коммуникационные технологии на данный момент являются основным источником модернизации процесса обучения. Они включают в себя информационные, трудовые, материально-технические, экономические ресурсы, тем самым создавая систему дистанционного взаимодействия на базе информационно-коммуникативных технологий.

Литература:

1. Официальный сайт Президента Российской Федерации: http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957
2. Дополнительное профессиональное образование как условие реализации концепции непрерывного образования: статья в журнале «Вестник ВЭГУ» - научная статья / Т. А. Даутова. Уфа: Изд-во Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия (Уфа). 2015. 33-39 с.
3. Дополнительное образование как фактор расширения профессиональной компетенции специалиста: статья в журнале «Евразийский юридический журнал» - научная статья / Т. А. Даутова. Уфа: Евразийский научно-исследовательский институт проблем права (Уфа). 325-327 с.

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЖИЗНЬЮ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ
LEADERS' CAREER ORIENTATIONS AND LIFE SATISFACTION

Пискарева Светлана Евгеньевна, Россия, Уфа, старший научный сотрудник НИИЦ ПУиГС ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается взаимосвязь карьерных ориентаций руководителей сих удовлетворенностью жизнью**.** Изучается особенность карьерных ориентаций *в контексте профессионального успеха.* Отмечено, что существуют устойчивые взаимосвязи между такими качествами как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями: стабильность работы, стабильность места жительства, служение и интеграция стилей жизни.

Abstract: The article deals the correlation of career orientations and life satisfaction of managers. The feature of career orientations in the context of

professional success is studied. The author noted that there are stable relationships between such qualities as professional activity, life satisfaction among the leaders of organizations and the main career orientations: stability of work, stability of residence, integration of life styles.

Ключевые слова: карьера руководителей, удовлетворенность жизнью, субъективное благополучие, карьерные ориентации, профессиональное развитие, психологическое благополучие.

Keywords: managerial careers, life satisfaction, subjective well-being, career orientations, professional development, psychological well-being.

В современном обществе доминируют активные изменения, которые влияют на развитие управленческой карьеры. Сегодня руководители стремятся к гармоничному синтезу профессиональной деятельности и личного пространства. При этом ученые и практики отмечают, что зачастую руководители испытывают снижение состояния жизненной удовлетворенности от напряженной деятельности.

В процессе исследования отношений человека к устроенности его быта и социального климата выявлено, что работа и карьера играют большую роль в жизни человека, так же как личная жизнь, здоровье, полноценный досуг. Поэтому процесс удовлетворенности работой и субъективное благополучие работников важнейшие показатели в любой современной организации. «Исследования показали, что утверждение «люди счастливые в профессии слишком много времени отдают своему делу в ущерб семье и друзьям» ошибочно. Наоборот, у профессионально успешных, появляется больше времени и желания наслаждаться жизнью. Они расслаблены и легко воспринимают происходящее. Материальная обеспеченность, полученная в результате успешной деятельности, делает людей свободными, дает возможность делать выбор» [1, с. 225].

Литовские ученые А. Валикас и Р. Пикаускайте-Валикене провели исследование и выявили эмпирически доказанную связь между субъективным благополучием и самооценкой карьерных компетенций служащих государственного сектора Литвы (Valickas, Pilkauskaite-Valickiene, 2014). В исследованиях они обнаружили, что карьерные компетенции положительно влияют на конструирование профессиональной идентичности (Valickas, Pilkauskaite-Valickiene, 2012). Однако, по мнению этих авторов, до сих пор ощущается нехватка исследований, изучающих взаимовлияние карьерных компетенций и субъективного благополучия [7, с. 155].

Именно поэтому, изучение процесса профессионального развития в современном мире является актуальной проблемой и несет определенную значимость в профессиональной деятельности в жизни человека, где

профессиональная реализация человека – одно из важных условий, которое влияет на общую удовлетворенность жизнью.

Современные исследования карьеры сосредоточены, как правило, на особенностях карьерного роста в разных сферах трудовой деятельности, установлении связей между карьерой и личностными характеристиками, мотивацией, организационной культурой, профессиональным самоопределением.

В психологической науке вопросам изучения факторов, способствующих успешности карьерного пути в управленческой деятельности посвящены исследования В.А. Чикер, Л.Г. Почебут, А.В. Карпова, Е.А. Могилевкина, Е.Г. Молл, Я.С. Хаммер, А.Р. Кудашева, А.Р. Биктагировой[1, 2, 4, 5, 6, 11,12].

Многие отечественные авторы рассматривают карьеру как профессиональный рост и развитие. К примеру, В.А. Чикер и Л.Г. Почебут отождествляют карьерные ориентации с ценностными ориентациями в профессиональной деятельности, которыми человек руководствуется при выборе профессиональных задач [11, с. 89].

Так, в центре научного внимания не «карьера», а понятие *профессионального успеха* – «совокупность позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры в психологическом плане и в плане объективных профессиональных достижений» в рамках своей работы предлагает поставить Я. Хаммер[12, с.147].

В исследованиях карьеры руководителей Е.Г. Молл отмечает, что карьерное продвижение рассматривается сотрудником как средство личностного развития [5].

Исследования формирования жизненных и карьерных стратегий, исключающих проявление синдрома профессионального и эмоционального выгорания провели турецкие ученые М. Енер и О. Козкун, которые сфокусировались на отношениях между требованиями работы, привлечением ресурсов, необходимых для работы, и уровнем эмоционального выгорания муниципальных служащих (Yener, Coskun, 2013). Авторы отмечают, что служащие, взаимодействующие в рамках своих должностных обязанностей с большим количеством людей в большей степени подвержены синдрому выгорания, чем другие сотрудники [7, с. 156].

В исследовании взаимосвязи между мотивацией достижения и локусом контроля руководителей низового уровня нами было выявлено что, руководителям низового звена характерна сформированная система представлений о достижении успеха и об успешности; осознание личной ответственности за свои поступки и действия; повышенная личная активность в процессе выполняемой деятельности и в отношении ситуаций

достижения успеха. Им свойственен внутренний локус контроля, который проявляются в том, что они отличаются уверенностью о том, что все, что происходит с человеком, является результатом его активности и самостоятельности [9, с. 364].

Так же, в ранее проведенном исследовании взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями («якорями»), выделенными Э. Шейном [10, с. 207] было отмечено, что существуют устойчивые взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями: менеджмент, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Руководители проявляют готовность создавать и развивать новые идеи и проекты, стремятся управлять организацией и другими людьми, готовы к реализации общественно значимых проектов и решению сложных задач, стремятся сохранить место жительства, работу и гармонию личной жизни и карьеры [8, с. 61].

Таким образом, можно отметить, что: во-первых, существует взаимосвязь между субъективным благополучием и самооценкой карьерных компетенций. Во-вторых, внутренний локус контроля руководителей, который проявляются в том, что все, что происходит с человеком, является результатом его активности и самостоятельности. И, в-третьих, существуют устойчивые взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями: стабильность работы, стабильность места жительства, служение и интеграция стилей жизни.

Литература:

1. Биктагирова А.Р. Индикаторы профессионального благополучия госслужащих // EuropeanSocialScienceJournal. 2016. № 8. С. 225-231.
2. Гирфатова А.Р., Пискарева С.Е. Взаимосвязь личностных качеств и особенностей карьерных ориентаций студентов управленческих специальностей. – Вестник Башкирского университета, 2015 – Т.20 № 4 – С. 1413-1416.
3. Кудашев А. Р. Структура основных компетенций в ходе профессионального становления современных менеджеров // Вестн. Башкир. гос. пед. ун-та им.М. Акмуллы. 2015. Т. 33, № 1. С. 97–101.

4. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг [Текст]/ Е.А. МогилевкинСпб.: Речь, 2007. – 336 с.
5. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. - СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
6. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. СПб., 2002. 298 с.
7. Переверзина О.Ю., Синягин Ю.В. Понятийный и исследовательский дискурс проблемы жизненных стратегий личности // Вопросы психологии. 2017. - № 3. – С. 149-158.
8. Пискарева С.Е. Взаимосвязь карьерных ориентаций руководителей с профессиональной активностью и общей жизненной удовлетворенностью. - Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. Том 18 № 1. – С. 58-62.
9. Пискарева С.Е. Мотивация достижения и локус контроля руководителей низового звена. – Человеческий фактор: социальный психолог. № 1-2018. – С. 360-365.
10. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. [Текст]/ Н.П. Фетискин, В.В. Козлов Г.М. Мануйлов- М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490 с.
11. Чикер В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестн. Санкт-Петерб. ун-та. 2011. № 3. С. 80–90.
12. *Хаммер Я.С.* Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. № 4. - С.147–153.

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
THE DEVELOPMENT OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS AS THE BASIS FOR THE FORMATION OF NEW MANAGERIAL COMPETENCIES OF PUBLIC AUTHORITIES HEADS

Рахматуллина Айгуль Хамитовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрывается необходимость развития новых управленческих компетенций у руководителей органов государственной власти, в связи с актуализацией государственно-частного партнерства.
Подчеркивается необходимость повышения квалификации государственных и муниципальных служащих для развития механизмов государственно-частного партнерства.
Дается характеристика целей направлений деятельности Института развития государственно-частного партнерства (ООО ГЧП-института).

Abstract: The article reveals the need for the development of new managerial competencies among the public authorities heads, in connection with the actualization of public-private partnerships.
It emphasizes the need to improve the civil and municipal servants skills for the development of public-private partnership mechanisms.
It is also given the characteristics of the activities objectives of the Institute for the Development of Public-Private Partnerships (PPP-Institute LLC).

Ключевые слова: государственно-частное партнерство (ГЧП), управленческие компетенции, ООО ГЧП-институт, программы повышения квалификации.

Keywords: public-private partnership (PPP), managerial competence, PPP-institute LLC, advanced training programs.

В настоящее время государственно-частное партнерство (далее по тексту - ГЧП) понимается как долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество публичных (государственных или муниципальных органов власти) и частных партнеров, направленных на реализацию совместных проектов с целью реализации задач по повышению уровня доступности и качества публичных услуг, достигаемое посредством привлечения частных ресурсов и разделения рисков между партнерами, а также создание публично-правовых образований в рамках тех же проектов. Эффективность взаимодействия государственных органов власти и бизнеса недостаточно высока в связи с отсутствием у руководителей органов государственной власти необходимых компетенций, специальной подготовки в сфере ГЧП.

Поэтому, в связи с отсутствием специальной подготовки государственным служащим в настоящее время не хватает знаний и опыта подготовки проектов ГЧП, то есть документов, определяющих комплекс мероприятий, реализуемый сторонами ГЧП в целях решения приоритетных задач социально-экономического развития региона, а также для организации и проведения конкурсов по проектам ГЧП и их последующего сопровождения.

Ключевой проблемой является недостаточный уровень специальных компетенций и знаний в сфере ГЧП у государственных и муниципальных заказчиков, а так же низкий уровень мотивации на местах со стороны государственных служащих при реализации проектов ГЧП, А.В. Калина подчеркивает, что именно недостаток знаний и компетенций породил такие проблемы как недостаточное качество подготовки и выбора проектов, недостаточная прозрачность процесса принятия решений по реализации проектов и другие проблемы [3].

Решение проблемы нехватки достаточных компетенций и знаний в сфере ГЧП у государственных и муниципальных служащих можно решить не столько за счет создания и повышения эффективности существующих институтов подготовки кадров, сколько за счёт создания стимулов, потребности у самих государственных и муниципальных служащих повысить свою квалификацию в сфере ГЧП.

Формирование условий для развития механизмов ГЧП, включая расширение практики заключения концессионных соглашений, определено как одно из приоритетных направлений деятельности Правительства Российской Федерации.

Для решения поставленной задачи крайне важным является наличие в федеральных и региональных органах власти и подведомственных им организациях специалистов, прошедших обучение по управлению проектами государственно-частного партнерства, в том числе реализуемыми на основе концессионных соглашений, обладающих новыми управленческими компетенциями.

В настоящее время «Центром развития ГЧП» разработана концепция «квалифицированного заказчика» [5], цель которой - повышение профессионального уровня со стороны администрации.

Данная концепция является готовой методологией и пошаговой инструкцией по реализации проектов ГЧП. Продвижение данной концепции происходит путем организации семинаров совместно с органами государственной власти в регионах, а также открытием различных подразделений при ведущих вузах Российской Федерации.

Так, например, в МГИМО в 2011 году была создана кафедра экономической политики и ГЧП, осенью 2011 года в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации начал работать Научно-образовательный центр ГЧП. Все эти подразделения ведут не только научную работу и осуществляют подготовку студентов, но и организуют курсы повышения квалификации для сотрудников региональных и муниципальных администраций, а также представителей бизнеса.

В 2012 году по инициативе Центра развития ГЧП в рамках стратегической задачи по подготовке квалифицированных кадров в сфере ГЧП создан Институт развития государственно-частного партнерства (ООО ГЧП-институт).

С 2013 года стратегическим партнером ГЧП-Института стала Кафедра экономической политики и государственно-частного партнерства МГИМО МИД Российской Федерации.

С 2015 года для государственных служащих и представителей бизнеса подготовлено 6 различных видов образовательных программ, представленных в формате очного и дистанционного обучения для повышения компетенций в сфере ГЧП.

Цель создания ГЧП-Института – в первую очередь развитие и формирование новых управленческих компетенций руководителей органов государственной власти в области ГЧП, а также повышение квалификации и профессиональная переподготовка участников проектов ГЧП, разработка и внедрение профессиональных и образовательных стандартов в сфере ГЧП, реализация исследовательских проектов в сфере ГЧП, развития инфраструктуры, проектного финансирования, формирования нормативно-правовой базы и пр. [2].

За 2014 -2015 годы было проведено 54 программы повышения квалификации для государственных и муниципальных служащих, обучено 2280 человек [2].

В 2018 году с целью повышения компетенций региональных управленческих команд по направлению «ГЧП» в субъектах Российской Федерации ООО «ГЧП-Институт», на основании лицензии, выданной департаментом образования города Москвы, совместно с АНО «Национальный Центр ГЧП» при поддержке кафедры экономической политики и государственно-частного партнерства МГИМО МИД Российской Федерации проводит обучение руководителей органов государственной власти новым управленческим компетенциям в сфере государственно-частного партнерства. ООО «ГЧП-институт» разработал план образовательных программ, которые предназначены для руководителей и специалистов региональных органов власти, органов местного самоуправления, корпораций развития, центров развития ГЧП, ответственных за реализацию проектов ГЧП, нормативно-правовое и институциональное обеспечение развития сферы ГЧП и обладающих базовыми компетенциями по соответствующим вопросам.

По мнению А.А. Пузанова, в результате повышения квалификации при изучении дополнительных профессиональных образовательных программ государственный служащий обязан повысить уровень

профессиональных, управленческих и коммуникативных компетенций и должен:

Знать: понятийный аппарат ГЧП:

содержание теорий, концепций и современных подходов к государственно-частное партнерству;

основные методы и содержание основных технологий ГЧП;

основные направления повышения эффективности ГЧП [4, С. 144-146].

Уметь: критически оценить перспективы внедрения управленческих технологий в области ГЧП;

анализировать и оценивать программы ГЧП;

вырабатывать решения в области ГЧП, учитывающие нормативную и правовую базу.

Владеть навыками (приобрести опыт деятельности): работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими работу в области ГЧП;

подготовки проектов нормативных правовых актов в области ГЧП, их финансово-экономического обоснования;

обоснования и анализа программ ГЧП;

поиска, обработки и анализа информации, необходимой для подготовки и обоснования управленческих решений, а также анализа проблем в области ГЧП [4, С. 144-146].

Таким образом, на сегодняшний день в связи со сложившейся экономической ситуации в стране необходимо развивать применение механизмов ГЧП при реализации инфраструктурных проектов, а для этого необходимы квалифицированные кадры.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что для успешной реализации проектов ГЧП в регионах Российской Федерации необходимо повысить компетенции государственных служащих, занимающихся проектами ГЧП с учетом требований Указа Президента Российской Федерации «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» [1] и государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Литература:

1 Указ Президента Российской Федерации от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании

государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ", 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 203
2 ГЧП-институт. Институт развития государственно-частного партнерства. Образование. Исследования. Методология. 2015. – 15 с.
3 Калина А.В. Анализ существующих проблем развития государственно-частного партнерства в России и разработка рекомендаций по их решению // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6.; URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15553 (дата обращения: 23.05.2018).
4 Пузанов А.А., Касьянов А.А., Кишкан В.В. О компетенциях государственных гражданских служащих в сфере государственно-частного партнерства // Актуальные проблемы авиации и космонавтики, - 2013 - том 2, - № 9, - С. 144-146.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF RETRAINING AND IMPROVING THE STATE CIVIL SERVANTS QUALIFICATION

Садырова Алия Фаилевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье описаны основные недостатки системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих и приведены пути их решения

Abstract: The article describes the main shortcomings of the system of retraining and advanced training of civil servants and the ways to solve them

Ключевые слова: переподготовка, повышение квалификации

Keywords: retraining, advanced training

Проблема профессионального развития государственных служащих на данный момент - одна из ключевых в системе государственной службы. Актуальность темы обусловлена условиями кардинального реформирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации, требованиями к компетенции и специальному уровню профессиональной, деловой и моральной подготовки. Все это

необходимо для того чтобы правильно и эффективно управлять в различных областях общественной жизни.

Недостаток должного уровня профессиональной компетенции, а также достаточных для выполнения своих обязанностей нормативно-правовых и управленческих знаний у государственных служащих вызывает необходимость в более системном и современном образовании.

На сегодняшний день наиболее выраженными недостатками системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих являются:

1) отсутствие кодифицированного нормативного правового акта, который бы регламентировал в комплексе процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, в неразрывной связи с продвижением по службе, осуществлением мер социальной защиты, стимулирования повышения уровня их профессионализма и компетентности. Целесообразным в данном случае представляется подготовка и принятие федерального закона «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации государственных служащих», которое сделает профессиональное обучение государственных служащих обязательным, непрерывным и систематическим для всех категорий государственных служащих, создаст единую организационную и правовую систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

2) 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;

3) несовершенство механизма выявления потребности государственных гражданских служащих в профессиональном развитии; Анализ двух последних приведенных недостатков системы переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих дает возможность сделать выводы о том, что учебным заведениям необходимо разрабатывать программы переподготовки и повышения квалификации для государственных служащих в тесном взаимодействии с органом государственной власти. Каждый орган власти имеет свою специфику, свои нормативно-правовые акты, свои особенности и характеристики, которые необходимо учитывать при составлении программ переподготовки и повышения квалификации. Например, госслужащие министерства культуры должны обучаться по

программам повышения квалификации отличающимся от программ для чиновников министерства финансов. Несомненно, что в программах допустимы и общие учебные темы, но специфика министерств отличается, соответственно должны и отличаться образовательные программы. Если в одних ведомствах нужно сделать упор на углубление и обновление знаний экономических и точных предметов, то в других же следовало бы сделать акцент на гуманитарных знаниях.

Альтернативой могла бы быть разработка Министерством образования и науки РФ типовых программ переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, по согласованию с органами власти. В этих целях при подготовке программ необходимо сочетать результаты комплексной оценки сотрудников, основанной на оценке компетенций, данных о производительности с анализом потенциала сотрудников. При этом важно удерживать фокус развития в соответствии с целями и стратегией органа власти.

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

Данный недостаток влечет за собой следующие последствия:

отсутствие возможности подготовки персонала с расчетом на долгосрочную перспективу, формирование и поддержание лояльности организации;

невозможность «выращивания» собственных квалифицированных кадров (в условиях дефицита квалифицированных кадров на рынке труда);

нехватка должностей для карьерного роста работников.

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

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

Таким образом, существующая ситуация характеризуется чрезмерным влиянием побочных по отношению к подлинным нуждам системы подготовки государственных служащих факторов. Альтернативой ей может и должна стать система целенаправленной комплексной подготовки и переподготовки государственных служащих. Ее организующим началом могла бы стать координация работы учебных учреждений, ведущих подготовку и переподготовку госслужащих. Основными компонентами этой стратегии могут стать, во-первых,

создание сообщества учебных учреждений, которое работало бы в направлении закрепления нового понимания Госстандарта по специальности "Государственное и муниципальное управление", что также дает возможность разделения этой специальности или разработки и утверждения в рамках единой специальности ряда специализаций и их учебных планов; во-вторых, создание скоординированной системы госзаказа и конкуренции между образовательными учреждениями за этот госзаказ, что, в свою очередь, повышает роль вневедомственных учебных заведений (обеспечивающих своим участием честную конкуренцию); в-третьих, установление преимуществ в приеме на младшие должности для лиц, получивших дипломы по направлению подготовки "Государственное и муниципальное управление". Наконец, в-четвертых, система продвижения по службе должна быть увязана с системой переподготовки. Госслужба через подобный кадровый сдвиг сможет повернуться лицом к реальным проблемам сегодняшнего дня и стать госслужбой гражданского общества.[1]

Практика показывает, что свою потребность гражданские служащие выявляют, как правило, самостоятельно. При формировании индивидуальных планов профессионального развития кадровыми службами не используется компетентностный подход. В этой связи обучение определенной доли гражданских служащих не приводит к желаемому результату, становится нерациональным и неэффективным.

Незаинтересованность в обучении гражданских служащих, а также низкая мотивация руководителей к направлению сотрудников на обучение, не понимающих сути профессионального развития и не имеющих четкого представления о его содержании.

Существуют факторы, которые наряду с компетентностью и профессионализмом оказывают существенное влияние на эффективность исполнения должностных обязанностей. Пока служащий не будет четко осознавать важность собственной конкурентоспособности на рынке труда, его мотивация к обучению будет оставаться на низком уровне.

Литература:

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 в последней редакции от 29 декабря 2017 года, с изменениями и дополнениями.

3. Указ Президента Российской Федерации "О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации" от 28 декабря 2006 года № 1474
4. Федеральная программа книгоиздания России. Руководители авторского коллектива А. В. Оболонский, А.Г. Барабашев

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В БАШКИРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ПОСРЕДСТВОМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ
IMPROVING QUALIFICATIONS OF CIVIL AND MUNICIPAL SERVANTS IN BASHKIR STATE UNIVERSITY BY MEANS OF DISTANT EDUCATIONAL PROGRAMS: EXPERIENCE AND PROSPECTS

Сизоненко Зарина Лероновна, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Ковшечникова Вероника Александровна, Россия, Уфа, старший преподаватель кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Крайнова Елена Николаевна, Россия, Уфа, старший преподаватель кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Аннотация: В современных условиях возрастают требования к профессиональной подготовке и квалификации государственных и муниципальных служащих. Предлагаемые вузом программы дополнительного образования позволяют обеспечить формирование необходимых компетенций, однако опыт показывает, что форма и содержание обучения должны быть инициированы работодателями с учетом перспективных задач и стратегии развития кадрового потенциала.

Abstract: In modern conditions requirements to professional training and qualification of state and municipal employees are increasing. The additional education programs offered by the university make it possible to ensure the formation of the necessary competences. However, experience shows that the

form and the content of training should be initiated by employers taking into account the long-term objectives and the development strategy of human resources.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие, программы дополнительного образования, дистанционные образовательные технологии, квалификационные требования, компетенции.

Keywords: state and municipal employees, supplementary education programs, distance educational technologies, qualification requirements, competences.

Компетентностная модель специалиста по государственному и муниципальному управлению представлена в нескольких нормативных документах, в том числе в федеральном государственном образовательном стандарте по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалаврита), в котором указано, что «область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает: профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, на должностях государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, на должностях муниципальной службы, направленную на обеспечение исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления; … направленную на обеспечение исполнения основных функций ….» [1]. Помимо общекультурных и общепрофессиональных, в стандарте заявлено 27 профессиональных компетенций (ПК), в том числе непосредственно касающихся знаний, умений и навыков государственных и муниципальных служащих, например: «умеет разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц, замещающих государственные должности РФ, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы …» (ПК-5), «владеет способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению» (ПК-10), «владеет способностью осуществлять технологическое обеспечение служебной деятельности специалистов (по

категориям и группам должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы) (ПК-16) [1].

С полным основанием можно констатировать, что названные компетенции за период обучения формируются не в полной мере. В любом случае в процессе профессиональной деятельности госслужащему потребуется дополнительная подготовка, получение новых знаний, информации, отработка умений и навыков, обусловленная собственным накопленным опытом и новшествами в самой системе государственного и муниципального управления. В ответ на данную потребность вузы, осуществляющие подготовку государственных гражданских и муниципальных служащих, предоставляют дополнительные образовательные услуги, в том числе по повышению квалификации специалистов. В Институте истории и государственного управления БашГУ с 1999 года реализуется названная образовательная программа, накоплен определенный опыт и практика реализации программ дополнительной подготовки и переподготовки. Благодаря Интернет-ресурсам, большая часть программ реализуется дистанционно. Мониторинговые исследования показывают, что наиболее востребованы слушателями очно-заочные формы, в рамках которых слушатели самостоятельно осваивают материалы некоторых разделов преимущественно теоретических. При этом практические занятия не исключаются, они проводятся очно, в том числе: тренинги, мастер-классы, деловые игры, на которых можно отработать навыки и закрепить полученные теоретические знания.

В настоящее время в Институте истории и государственного управления усилиями преподавателей кафедры государственного управления реализуется программа профессиональной переподготовки «Система государственного и муниципального управления». Программа целенаправленно разработана для повышения квалификации и расширения компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих в вопросах административной реформы, правового регулирования государственной гражданской и муниципальной службы, профилактики и противодействия коррупции в деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих; совершенствования навыков деловой эффективной коммуникации, документационного обеспечения управленческой деятельности, внедрения административных регламентов в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления Республики Башкортостан. Профессиональная переподготовка по дополнительной образовательной программе «Система государственного и муниципального управления» осуществляется на базе высшего либо

среднего профессионального образования. Основной целью данной программы является подготовка к таким видам деятельности, как:

- организационно-управленческая,
- информационно-методическая,
- коммуникативная,
- проектная,
- вспомогательно-технологическая (исполнительская),
- организационно-регулирующая,
- исполнительно-распорядительная управленческая.

В процессе изучения программы решаются следующие задачи:

- развитие профессиональной компетентности слушателей в области системы государственного и муниципального управления;

- получение слушателями знаний по управленческой теории и практике.

Содержание программы отражает не только фундаментальные, классические достижения управленческой теории и практики, но и изменения, происходящие в современной системе государственного и муниципального управления. В каждом из модулей содержатся новые подходы к рассматриваемым вопросам. Общая трудоёмкость программы составляет 520 часов, обучение проводится в течение трех месяцев с частичным отрывом от работы, с использованием дистанционных технологий обучения: аудиторные занятия дополняются индивидуальной работой различного уровня сложности.

Для достижения максимальной результативности в усвоении учебного материала на занятиях используются инновационные методы обучения: в формате круглых столов, мастер-классов, диспутов, проблемно-инновационных совещаний, разбор кейсов из практики слушателей. Практика показывает, что анализ реальных событий в структуре управления направлен на решение наиболее значимых проблем: в процессе обучения слушатели расширяют спектр навыков управления в совместной работе над решением кейсов. Принцип «обучение через опыт» занимает 80 % времени занятий: это отработка практической применимости знаний. Каждый слушатель самостоятельно определяет зону использования того или иного инструмента и отбирает наиболее эффективные для личной работы. Эффективными являются интерактивные техники обучения: кейс-технологии, деловые игры, проектирование.

В учебном плане дополнительных образовательных программ присутствуют правовые и экономические дисциплины, в том числе «Государственная и муниципальная служба», «Правовые основы Российской Федерации», «Экономическая теория». Немаловажную роль в процессе подготовки играют гуманитарные дисциплины: «Социология

управления», «Демография», «Социальная психология и психология управления». В блок специальных дисциплин традиционно включаются «Этика государственной и муниципальной службы», «Деловые коммуникации», «Методы принятия управленческих решений», «Государственные и муниципальные финансы», «Антикоррупционное законодательство», «Информационные технологии в управлении», в качестве факультатива слушатели выбирают «Исследования социально-экономических и политических процессов».

В среднем в течение года обучение проходит более ста человек. Кафедра государственного управления продолжает подготовку студентов по программе бакалавриата, третий год ведется подготовка магистров по профилю «Современные технологии государственного и муниципального управления». Накопленный опыт позволяет корректировать учебные программы, отрабатывать новые технологии, успешно развивать дистанционный формат, максимально удобный и востребованный. Следует отметить, что 90% слушателей, как правило, это женщины в возрасте старше 35 лет, с высшим образованием, работающие в различных ведомствах, в основном в г. Уфе. Как и в начале века, когда остро стоял вопрос о необходимости подготовки профессиональных кадров для системы управления на разных уровнях власти, сегодня дополнительное образование позволяет исполнить социальный заказ на дальнейшую профессионализацию государственных гражданских и муниципальных служащих [2].

Важно понимать, что государственная и муниципальная служба представляет собой особую сферу профессиональной деятельности, отношение к которой у россиян до недавнего времени было «идеологически обусловленным». Согласно общепринятым представлениям, управленец в системе государственной власти по определению обладал высоким престижем и занимал априори высокое положение в общественной иерархии, но его профессионализм оценивался объемом властных полномочий и скоростью продвижения по карьерной лестнице. Вопрос об оценке профессиональных качеств, как правило, не ставился. Согласно идеологической доктрине, государственный служащий должен был быть, прежде всего, преданным делу партии и «верным ленинцем», обладающим организаторскими способностями, которые, впрочем, тоже довольно сложно было оценить. Таким образом, основные требования сводились к лояльности руководству и отсутствию «вольнодумства» как в поступках, так и суждениях.

Изменение конституционного строя и переход к новой модели государственного устройства коренным образом преломили ситуацию: с принятием новой Конституции 1993 года государственная гражданская и

муниципальная службы в Российской Федерации начинают оформляться как виды профессиональной деятельности. В сложных экономических условиях чиновники среднего звена становятся посредниками между гражданами и политической элитой, состоящей из «чиновников на государственных должностях». Задачи, решаемые государственной властью, по сути не изменились: распределение благ и ресурсов, управление и защита, при этом основная цель – качественное обеспечение жизнедеятельности граждан.

Демократические институты требуют постоянного стремления властвующей элиты к нахождению поддержки со стороны граждан. В условиях отсутствия государственной идеологии необходимы определенные технологии, направленные на убеждение граждан в правильности принимаемых властью управленческих решений. Соответственно государственный/муниципальный служащий, как посредник, обязан в процессе профессиональной деятельности добиваться решения проблем, в том числе понимая, что его компетентность/некомпетентность детерминирует доверие/недоверие ко всей политической системе. Индикаторами доверия становятся степень политического участия гражданина, его добросовестность как налогоплательщика. Сказанное обуславливает высокие требования к квалификации государственных и муниципальных служащих, их профессионализм теперь невозможно свести только к лояльности руководству или умению выступать, как в недавнем прошлом. Соответственно в предлагаемых вузом программах дополнительного образования должны быть предусмотрены такие дисциплины, как «Связи с общественностью в органах власти», «Деловые коммуникации», «Деловое общение», «Социальная психология», «Основы этноконфессиональных отношений».

Опыт показывает, что в методологическом плане может быть проблемной тематика межконфессиональных отношений. В Республике Башкортостан присутствует ряд особенностей, которые следует принять во внимание при оценке состояния межконфессиональных отношений. Это, в первую очередь, ярко выраженный полиэтничный состав населения (здесь можно выделить три наиболее крупные диаспоры – русские, башкиры, татары), во-вторых – большая, по сравнению со среднероссийской, численность сельского населения. Например, башкиры, как представители титульного для республики этноса, проживают преимущественно в сельской местности. В итоге проблемы сельчан в определенных ситуациях могут проецироваться на этнонациональную структуру, создавая иллюзию неравенства в отношении некоторых групп населения, задавая тем самым импульс для разного рода проблемных ситуаций и негативных тенденций.

Государственные и муниципальные служащие в повседневной деятельности могут сталкиваться с выше обозначенными вопросами. В процессе преподавания следует начать с объяснения исторических аспектов появления религиозных конфессий, их функционального предназначения, далее можно показать взаимосвязь религиозного и этнонационального в формировании самоидентификации и самоопределения личности, на примере Республики Башкортостан показать потенциально конфликтные моменты. Следует также понимать, что определенная часть верующих под прикрытием религиозных принципов может демонстрировать отклоняющиеся от норм модели поведения либо обладать скрытым протестным потенциалом, проявления которого могут иметь радикальный характер. Важно понимать, что в настоящее время религиозные организации в определенной мере обладают духовной властью и влияют на формирование и качество этнотолерантных отношений в сообществах. Вопросы государственного управления межконфессиональными и этнонациональными отношениями при подготовке госслужащих должны корректно преподноситься обучающимся и слушателям программ дополнительного образования с целью формирования в них правильной гражданской позиции и культуры профессионального чиновника – политически грамотного, компетентного и ответственного за принимаемые решения на разных уровнях государственного управления [3].

Институт истории и государственного управления БашГУ посредством дистанционных технологий разрабатывает целый комплекс актуальных дисциплин, к которому слушатели могут обращаться по мере необходимости [4]. При этом активное взаимодействие с практиками – профессиональными управленцами позволяет скорректировать курсы, углубить наиболее востребованные темы, отрабатывать методики максимально успешного освоения. Параллельно с уточнением содержания дисциплин совершенствуется форма подачи материала. Разумеется, для получения подтверждения повышения квалификации предусматриваются формы отчетности и контроля прохождения курсов, в том числе интерактивные технологии, благодаря которым закрепляются определенные навыки работы.

Следует отметить, что в современных условиях не только профессиональные, но и общекультурные компетенции государственных и муниципальных служащих становятся все более значимыми для успешного функционирования системы государственного и муниципального управления.

Литература:

1. Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.02.2015 N 35894). Официальный Интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 09.02.2015. Электронный ресурс. Дата обращения: 25.05.2018.
2. Полянина О.А. Формирование кадрового потенциала муниципальной службы: исторический опыт и современность//Подготовка управленческих и партийных кадров: традиции и современность (К 90-летию открытия комвуза в Саратове). Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. – Саратов, 2013. С. 77 -80.
3. Сизоненко З.Л. Вопросы этноконфессиональных отношений в процессе подготовки специалистов по направлению «Государственное и муниципальное управление» // Общественная безопасность: новые идеи и вызовы времени. Материалы Всероссийской научно-практической конференции по профилактике экстремизма (г. Мелеуз, 17 мая 2016 г.). – Уфа: Изд-во «Мир печати», 2016. – С. 183-186.
4. Oksana N. Yuldasheva, Nikolay D. Morozkin, Veronika A. Kovshechnikova, IlmiraZ.Tovysheva, Yulai A. Yanbaev ELECTRONIC EDUCATION: PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION // EEIA-2017 / 2017 International conference "Education Environment for the Information Age" (Web of Science).

КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА
CULTURE OF THE CIVIL AND MUNICIPAL SERVANT AS A COMPOSITE PART OF THE MANAGEMENT PROCESS

Стеблецова Надежда Николаевна, Россия, Орел**,** канд. полит. наук, начальник научно-издательского отдела ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры», stebl_n@mail.ru

Аннотация: В статье анализируется место и роль профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих в системе государственного и муниципального управления как его важнейший механизм. Особое внимание уделено приоритетам и особенностям

государственных служащих в процессе реформирования, демократизации и модернизации российского общества, повышению эффективности служебных и общественных отношений.

Abstract: The article analyzes the place and role of the professional culture of state and municipal employees in the system of state and municipal management as its most important mechanism. Particular attention is paid to priorities and peculiarities of civil servants in the process of reforming, democratization and modernization of Russian society, increasing the effectiveness of official and public relations.

Ключевые слова: государство, реформирование, государственная и муниципальная служба, модернизация, управленческая культура

Keywords: state, reform, state and municipal service, modernization, management culture.

В процессе реформирования российского общества создана новая система государственного управления и местного самоуправления и ее важнейший механизм – государственная и муниципальная служба. Без преувеличения можно сказать, что эти институты являются основным ядром важнейшего социально-политического потенциала российского государства. По мере становления и развития государства, на основе исторической преемственности, положений современной Конституции РФ, основополагающих федеральных и региональных законов происходит дальнейшее развитие и совершенствование институтов государства, местного самоуправления.

На современном этапе все больше акцентируется внимание на современных представлениях о сущности категорий и ценностей профессиональной культуры в государственном и муниципальном управлении и государственной службе. В центре внимания управленческой деятельности находится человек, а потому культура личности, ее специфика порой имеет определяющее значение в совершенствовании и развитии государственной службы. Социальный процесс управленческой деятельности во многом зависит от государственной службы как особом и самом влиятельном виде управленческой деятельности, а потому оправдан акцент на раскрытие понятия и сущности профессиональной культуры государственной службы в процессе управления, ее исторических особенностях в возрождении, развитии и совершенствовании, в том числе и на муниципальном уровне.

Управленческая культура представляет собой особую значимость в процессе взаимодействия государственной, муниципальной и общественной службы. Актуальность этой проблемы, прежде всего в том, что управленческая культура способствует активному процессу

взаимодействия институтов государства и гражданского общества в социально-культурной сфере, духовно-нравственном и патриотическом воспитании.

Культура на этапе модернизации российского общества является важнейшим фактором сплоченности, духовного единения и жизнеспособности всего народа, создания им материальных и духовных ценностей. Состояние культуры в обществе всегда есть показатель его развития в политической, социально-экономической и иных сферах. Из понимания сущности культуры исходит и понимание многообразия культуры различных народов, общественно-экономических формирований. Культура охватывает общественное сознание, деятельность человека, познание и освоение мира, осознание себя частью целого народа, страны, мира. Академик Д.С. Лихачев в своей работе «Декларация прав культуры» (1996 г.) утверждал, что «под культурой понимается сотворенная человеком материальная и духовная среда обитания, а также процессы норм и ценностей, способствующих возвышению человека и гуманизации общества» [3]

В Послании Федеральному Собранию ещё в 2011 г. Президент РФ отметил: «Надо целенаправленно заняться возрождением культуры. Это может быть одним из главных факторов модернизации России. Нужно поддерживать и традиционные школы, и новые проекты во всех областях искусства. Особое внимание уделить обновлению инфраструктуры сферы культуры…» [1].

Особая роль в становлении и развитии культуры как составной части мировоззренческой сущности на всех этапах исторического развития российского общества отводится, безусловно, государству, которое определяет культурную политику, проводит согласование культурных потребностей и интересов всех социальных групп и слоев общества, улучшает качество жизни людей.

За годы социальных, политических и экономических трансформаций проблема развития культуры всегда находилась в центре внимания и в силу объективных и субъективных причин в значительной степени подвергалась критическому анализу, различным, порой коренным изменениям, что приводило зачастую к утрате определенных культурных достояний России. Изменялись ценностные ориентации ее граждан: и материальные, и духовные; допускалась нетерпимость к инакомыслию. Претерпевали существенные изменения международные и внутренние информационно-культурные связи. Национальная, традиционная культура наших народов порой испытывала жесткое давление извне, со стороны массовой культуры, разрушающей духовный мир человека и традиционные ценности. Общечеловеческая, духовная, информационная,

деловая, национальная, культурная сферы являются сегодня объектом пристального внимания, а порой противодействия. Становится очевидным, что от культуры и в первую очередь от ее духовной составляющей, во многом зависит не только успешное реформирование российского общества, но и ее будущее, ведь духовная культура играет актуальную роль в жизни общества, осуществляет в нем определенные социальные функции, находит свое отражение в идеологии, символике, различных мифах, ритуалах и т.д.

Все это говорит о том, что в настоящее время, как никогда ранее, остро ощущается проблема защиты культуры, укрепления идеологии культуры гражданского общества, понимания ее мировоззренческой сущности.

В этом направлении О. Шпенглер [5] отмечал: «Культура, ее символы живут не сами по себе, а лишь через творческую активность вдохновленного ими человека. Если же человек отворачивается от культурных символов, то они умирают, и от культуры остается символическое тело, из которого ушла душа» [4]. Следовательно, культура и человек немыслимы друг без друга, и рассматривать их следует в единстве и целостности как мировоззренческую проблему.

Общеизвестно, что российская культура имеет глубокие корни, историческую память народов, сформировавшуюся за тысячи лет. Развитие культуры сконцентрировано на способности личности мыслить, созидать и поддерживать культурные ценности, мир своей деятельности, сознания и поведения. Культурное разнообразие рассматривает возможности выбора, формирования новых традиций, символов, обрядов, получения профессиональных знаний, умений, навыков.

Важнейшим источником и ядром культуры, ее движущей силой являются сами граждане, объединенные в различные ассоциации, институты гражданского общества, которые основывались на просвещении, нравственных критериях, объединенном досуге. В этом процессе особое значение для развития культуры и искусства имеет духовная активность работников науки, образования, учреждений культуры.

Будучи развивающимся, гражданское общество стремится к культурному осознанию своих представлений, коллективному развитию творчества в любых сферах человеческой деятельности, в основе которых стоит личность со своими мыслями, целями. Особенно заметно это проявление в обществе, где электоральное поведение людей определяется уровнем их образования и культуры, социального саморазвития, демографической сущностью участников выборного процесса.

На этапе модернизации современной России формируются новые подходы к культурной политике российского общества, развитию ее мировоззренческой сущности. За последние годы происходят определенные системные изменения, которые смогут поднять уровень культуры общества и его ответственность за культурную жизнь страны. Кардинальные изменения методов формирования, организационно-управленческих технологий и способов воздействия на сферу культуры также связаны с разделением полномочий между государственными, общественными и частными секторами, выделением приоритетных проблем развития культуры, повышением ее мировоззренческой сущности.

Развитие рыночных отношений привели к изменениям не только социально-экономической жизни общества, но и сложившегося образа жизни людей, одновременно сказавшись на гуманитарном секторе культуры и искусства, науки и образования. Как известно, в 90-е годы бюджетное финансирование культуры сократилось вдвое, что привело к резкому ухудшению материально-технической базы учреждений культуры – уменьшилась посещаемость театров и музеев, кинотеатров, концертов. На место исторически сложившегося содержания культуры и искусства пришла массовая культура, получившая широкое распространение по всей России и за рубежом. Она представляет собой пласт современной культуры, способствующий распространению стандартизированных культурных форм, норм и образцов, что влечет к формированию особой организации обыденного сознания. Характерными признаками массовой культуры являются, во-первых, усиление лишь развлекательной функции, формирование коммерческой индустрии досуга, развлечений, образа жизни в целом; во-вторых, распространение определенных культурных ценностей гражданами, малограмотными в области культуры и искусства; в-третьих, утрата ценностей высокого индивидуализма во имя маргинализма, деградации высокой культуры и искусства.

Культура и искусство, как известно, испытывают определенное влияние различных идеологий, представители которых с целью увеличения своего влияния, достижения тех или иных интересов под видом культуры и искусства внедряют свои культурные, политические идеалы, образы, засоряют язык заимствованиями, вульгаризмами, арготизмами, искажают процесс мышления, обедняют сознание и чувства. Сегодня мы видим, что русский язык заражен американизмами, просторечной лексикой, разного рода диалектизмами, что, с одной стороны, ведет к установлению духовной, культурной, моральной и нравственной зависимости, а с другой – приводит к деградации национальной культуры, опустошению умов и духовному обнищанию молодого поколения, забвению богатейших традиций русской культуры.

Если не принять должных мер, в том числе и идеологического характера, то все это может невольно способствовать еще большему отчуждению от ценностей прежде всего отечественной культуры. Последние десятилетия в музыкальных магазинах и киосках предлагаются лишь произведения общеизвестных популярных западных исполнителей. Они же занимают доминирующее положение на радио и на телевидении, в отечественных и зарубежных конкурсах, концертах и т.д. Этому существует простое объяснение: отечественные песни, музыкальные произведения издавать очень дорого, а этой продукции предостаточно и дешевой. В то же время отдельные телеканалы, такие как телеканал «Культура», «Звезда», несмотря на все противоречивые характеристики процессов в отечественной культуре, трудности, развивались без отрыва от своего культурного достояния, отечественных ценностей и традиций, стремились поднимать культуру общества, поскольку только крепкая национальная культура формирует новые цели, открывает перспективы в будущее.

Этому, безусловно, будет способствовать формирование идеологии культуры гражданского общества, потому что ни одна нация не может быть успешной и исторически устойчивой без идеологии культуры, что составляет важнейшее стратегическое направление государственной политики, направленной на социальный и экономический рост, укрепление целостности и обороноспособности страны, достижение гармонии между индивидуальным стремлением каждого человека жить достойно, формируя ценности коллективизма. Однако концептуальные основания современной идеологии культуры гражданского общества не могут выстраиваться без учета принципов современной модернизации российского общества. Именно на это было обращено внимание общества в Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 12 ноября 2009 г. [2]. Среди них проблемы, связанные с необходимостью закрепления в национальной культуре нравственных, мировоззренческих установок, которые предопределяют успешное развитие личности и нации в целом, поскольку в основе мировоззрения находятся основные жизненные позиции людей, их убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации. Именно через культуру человек познает действительность, добро и зло, нравственные ценности и традиции, утверждает себя не только с помощью мышления, но и посредством познания искусства в форме мировосприятия, миросозерцания, фестивалей, произведений культуры, передающихся из поколения в поколение.

Актуальность повышения места и роли культуры российского общества в формировании мировоззрения соотносится, по нашему мнению, в известной степени с понятием идеологии, хотя они и не

совпадают в полной мере по своему содержанию, поскольку мировоззрение значительно шире идеологии, хотя идеология и является составной частью мировоззрения, ориентированной на познание социальных явлений и общественных отношений. Все это свидетельствует о том, что в современных реалиях становится актуальной потребность в идентификации мировоззренческой культуры российского общества.

Литература:

1. Послание Президента Российской Федерации Д.А. Медведева Федеральному Собранию 12 ноября 2009 г. Режим доступа:http: // www. kremlin.ru.
2. Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ 12 декабря 2013. // Российская газета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://news.kremlin.ru/news/19825
3. Крутов А.В. Государственная политика и управление: Курс лекций - М.: Изд-во МНЭПУ, 2011.- 120с.
4. Психология и этика делового общения. [Текст]: Учеб. пособие для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2003. – 415 с.
5. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг делового (профессионального) общения. [Текст] / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова. – М.: Академический Проект; Трикста, 2006. – 128 с.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭТИКИ И КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF ETHICS AND CULTURE OF CIVIL SERVANTS

Сулейманов Юнир Венирович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается основные направления развития этики и культуры государственных служащих.

Annotation: The article examines the main directions of development of ethics and culture of civil servants.

Ключевые слова: этика и культура государственных служащих, конфликт интересов.

Keywords: ethics and culture of civil servants, conflict of interests.

Этика и культура поведения государственного гражданского служащего считается одним из действенных способов повышения эффективности государственной службы, регулирования конфликта интересов, противодействия коррупции.

Актуальность темы исследования определяется, во-первых, потребностью в изучении этики и культуры государственного гражданского служащего как одного из важнейших факторов, влияющих на повышение эффективности работы государственной службы, во-вторых, необходимостью качественного обновления аппарата органов государственной власти, вовлечения в государственную службу граждан, имеющих высокие профессиональные качества: честь, достоинство, профессиональные обязательства, соблюдающие на практике нравственные и этические принципы и высокую культуру.

В системе государственной службы внимание к вопросам этики и культуры государственных гражданских служащих возрастает, что связано с особенностями их профессиональной деятельности, с их моральными нормами и принципами.

Так, например, в работе «Административная этика» Е.В.Охотского [11, с.209] раскрывается сущность и особенности морального фактора в служебной сфере, духовно-нравственные требования к государственной службе, предлагается проект этического кодекса государственного служащего. Автор также анализирует духовно-нравственные проблемы служебных аномалий (бюрократизма, коррупции, карьеризма). Много поучительного в доступной форме изложены основные нормы и правила современного этикета в работе Э.Я. Соловьева «Современный этикет. Деловой протокол»[13, с. 17]. В них рассматриваются конкретные правила и рекомендации по культуре поведения человека. В книге Л.В. Ладатко «Этика и культура управления»[8, с. 147] изложены культура управления и духовно-нравственные ценности личности и общества, прослежена специфика формирования профессиональной этики и культуры государственных служащих, выявлены нравственные основы государственной службы с учетом развития культуры государственного управления на Руси и в России. В книге «Этика и культура управления» В.К. Белолипецкого и Л.П. Павлова [4, с.184] выдвигаются проблемы профессиональной подготовки специалистов, их этики, культурного воспитания, поведения и общения. В работе «Служебное поведение государственного служащего: моральные основы» анализируются правовые основы служебного поведения государственных служащих,

содержащие этические принципы и нормы, а также правила служебного этикета.

В работе «Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика» под общей редакцией В.М. Соколова и А.И. Турчинова [14, с. 347] раскрывается диалектика взаимосвязи государственной службы, морали и общественного развития. В работе «Этика государственной и муниципальной службы» М.А. Омельченко изложена проблема этики государственной и муниципальной службы с учетом мировой практики и национальных особенностей государственного управления. Особое внимание уделено анализу и осмыслению современных механизмов регулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе, этике и культуре служебных отношений в системе публичной власти и управления[9, с. 214]. В работе «Государственная и муниципальная служба» под редакцией К.В. Охотского рассматриваются правовые и организационные основы системы государственной службы в Российской Федерации. Особое внимание уделено актуальным проблемам формирования профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих, обеспечению законности противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе.

В работе С.Ю. Кабашова «Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе: теория и практика» рассматриваются основы урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых актов, отражены нормы и практика применения служебных взаимоотношений в системе государственной и муниципальной службы, основные принципы и методы управления конфликтом интересов на государственной и муниципальной службе с учетом отечественного и зарубежного опыта, основные вопросы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе.

В изученных нами зарубежных и отечественных работах в основном обращается внимание на факторы, способствующие развитию этики и культуры государственных гражданских служащих.

Понятия этика и культура представляют собой систему этических знаний и практических навыков, которые ориентированы на профессиональную деятельность государственных гражданских служащих.

В системе государственной службы сложились определенные специфические особенности этики и культуры государственного гражданского служащего, среди некоторых можно отметить:

- уровень этики и культуры государственных гражданских служащих зависит от личностных характеристик служащего;

- уровень, содержание и форма этики и культуры государственного гражданского служащего различаются в зависимости от их характеристик;

-социально-экономическая ситуация определяет неудовлетворенность граждан работой государственных структур, что свое отражение находит в занижении оценок деятельности и уровня этики и культуры государственных гражданских служащих;

- содержание профессиональной этики и культуры государственного гражданского служащего коррелируют непосредственным образом с качеством и формой профессионального образования;

- этика и культура государственного гражданского служащего оказывают влияние на социальное самочувствие;

- уровень этики и культуры в самооценке государственного гражданского служащего должен быть высоким;

- содержание профессионального опыта и стаж работы в органах государственной власти выступает составляющей профессиональной квалификации, этики и культуры государственного гражданского служащего.

На наш взгляд, в первую очередь для развития этики и культуры профессиональной деятельности государственного гражданского служащего нужны соответствующие условия:

- стабильность законодательства о государственной службе;

- индивидуальная работа, которая должна создавать образ государственного гражданского служащего, обладающего высокими моральными принципами.

Следует отметить, что в системе государственной службы России пока нет элементарных условий для формирования этики и культуры государственного гражданского служащего:

- отсутствие соответствия имеющегося образования квалификационным требованиям по определенной государственной должности;

- отсутствие юридического оформления норм профессиональной нравственности государственного гражданского служащего, что представляет собой пробел в законодательстве;

- уровень профессиональной подготовки достаточно большой группы государственных гражданских служащих не соответствует требованиям по занимаемым должностям;

- существует потребность в высококвалифицированных государственных гражданских служащих, которые владеют теорией и практикой управления, умеют работать в условиях жесткой конкуренции и соблюдают этические и нравственные принципы в деловых отношениях. Вместе с тем и системе государственной службы многое делается для воспитания необходимых государственному гражданскому служащему

качеств патриотизма, честности, гражданственности, неподкупности, социальной ответственности, порядочности. Подтверждением того, что в нашем государстве оценили актуальность проблемы, необходимость преодоления нравственного дефицита в кадровом корпусе государственных гражданских служащих, является комплекс нормативно-правовых актов, включающих правила этического поведения и культуры государственных гражданских служащих, необходимо назвать Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года[1], Федеральный закон №273-ФЗ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года[2], Указ Президента Российской Федерации №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных гражданских служащих» от 12 августа 2002 года[3].

В вышеперечисленных нормативно-правовых актах впервые установлены правовые нормы служебного поведения и культура государственных гражданских служащих. Определена необходимость в нормах, которые дадут возможность сократить коррупционные проявления в государственной службе. Более того, подчеркивается, что успехов в данной сфере достигнуть возможно только посредством совершенствования в деятельности государственных гражданских служащих нравственных ценностей.

В рамках реализации Программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» был разработан и одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Российской Федерации и муниципальных служащих[15, с. 3]. В кодексе в числе прочих сформулирована группа норм, сведенная с морально-этическими принципами в деятельности государственного гражданского служащего.

Сущность и содержание понятий этики и культуры состоит в том, что вышеуказанные цели формулируются здесь в форме идей о должном, о добре и зле, в виде идеалов, моральных принципов и норм поведения, учения о назначении и смысле жизни человека.

Профессия «государственный гражданский служащий», а также государственная гражданская служба как особый вид деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов должны иметь свою профессиональную этику и культуру.

Это необходимо, во-первых, потому, что авторитет власти впрямую зависит от нравственных качеств чиновников: их порядочности, честности, самоотверженности в служении государственным интересам.

Во-вторых, серьезные нарушения моральных норм государственными гражданскими служащими являются сильнейшим

фактором, дестабилизирующим общество, становятся предметом пристального внимания населения.

В-третьих, сама специфика профессии - быть проводником государственной воли, находиться в центре общественного внимания. Работать с населением, в определенной степени ограничивать свои гражданские права и многое другое - диктует необходимость разработки специфических нравственных норм поведения.

Поэтому сегодня от государственных гражданских служащих требуется не только соблюдение выработанных мировой практикой норм этики, но и высокий уровень культуры управления.

Литература:

1 О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собрания Рос. Федерации 7 июля 2004г.; одобрен Советом Федерации Федер. Собрания Рос. Федерации 15 июля 2004г. (в ред. от 23 мая 2016 г. № 143-ФЗ) [Электронный ресурс] - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2 О противодействии коррупции: федер. закон Рос. Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собрания Рос. Федерации 19.12.2008г.; одобрен Советом Федерации Федер. Собрания Рос. Федерации 22.12.2008г. (в ред. от 3 июля 2016 г. № 236-ФЗ)[Электронный ресурс] - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3 Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента Рос. Федерации от 12.08.2002г. № 885 (в ред. от 16 июля 2009 г. № 814) [Электронный ресурс] - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс.
4 Белолипецкий В.К. Этика и культура управления / В.К. Белолипецкий, Л.Г. Павлова. - М.: МарТ, 2013. 384с.
5 Даминдарова Ф.В. Этика государственной и муниципальной службы. – Уфа, БАГСУ, 2016, - 132 с. [электронная версия].
6 Ионова А.И. Этика и культура государственного управления. – М.: РАГС, 2006. – 66 с.
7 Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликта интересов и противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе: теория и практика. – М.: ИНФРА-М., 2014. – 192
8 Ладатко Л.В. Этика и культура управления. Феникс - Ростов н/Д, 2009. – 340 с.

9 Омельченко М.А. Этика государственной и муниципальной службы. – М.: Юрайт, 2013. – 408 с.
10 Осипова И.И. Этика и культура управления. – М.: Форум, 2011. – С. 51.
11 Охотский Е.В. Административная этика. – М.: Март, 2013. – 215 с.
12 Охотский Е.В. Управленческая культура государственного служащего современной формации // Право и управление. XXI век . 2009. № 4. С. 41-51.
13 Соловьев Э.Я. Современный этикет. Деловой протокол. Ростов н/Д. Феникс, 2011-214 с.
14 Соколов В.М., Турчинов А.И. Государственная служба: нравственные основы, профессиональная этика. – М.: Изд-во ЮРАЙТ, 2013. – 408 с.
15 Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2011. – 17с.

ИЗБИРАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
ELECTORAL SYSTEM AS A BASIS FOR FORMATION OF PROFESSIONAL STATE POWER

Терещенко Евгений Анатольевич, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Избирательная система Российской федерации на протяжении многих лет постоянно изменяется и совершенствуется, и нестабильность этого процесса может вызвать множество проблем, касающихся формирования профессиональной ветви власти. Статья посвящена анализу внутренней составляющей избирательной системы. В статье присутствуют предположения по поиску оптимальной схемы выборов.

Annotation: The electoral system of the Russian Federation has been constantly changing for many years, and is being improved, and the lack of stability of this process can cause many problems concerning the formation of professional branches of power. The article is devoted to the analysis of the internal component of the electoral system, as well as to the real view of the state of the government as a whole today. The article contains suggestions on the search for an optimal election scheme, and the composition of the government.

Ключевые слова: Избирательная система, социальный заказ, стабильность демократия, законодательство, выборы.

Keywords: Electoral system, social order, stability, democracy, legislation, elections.

На сегодняшний день избирательная система - одна из важнейших форм непосредственной демократии. Кроме того, это не только форма прямого народовластия, но и конкретный правовой результат. Очевидно, что формирование профессиональной государственной власти закладывается в основу избирательной системы как наиболее важный аспект функционирования государства. Однако опыт формирования государственной власти в Российской Федерации, а также в зарубежных государствах показывает то, что для конечного результата нужна целая система связанных и обусловленных правовых элементов, и сбой в одной из систем как минимум недопустим. Главной целью социального заказа является, чтобы социальные результаты совпадали напрямую социальными ожиданиями, но для этого нужно очень продуманно и тщательно настроить каждый элемент для полной работоспособности. [1]

В силу изложенных факторов формирования профессиональной государственной власти, ключевым словом здесь является понятие профессионализма, Профессионализм как основа правильного функционирования всех ветвей власти. Теоретическое осмысление института избирательных систем является актуальной задачей современного видения правового государства. Наиболее в широком понимании - это есть система институтов, учреждений по смыслу представляющие собой взаимодействие гражданского общества и государства как совокупность общественных отношений. Стабильность этого института демократии - это реальные гарантии избирательных прав граждан.

Нестабильность избирательного законодательства на сегодняшний день признается в качестве негативного фактора формирования демократических традиций. Сама система и порядок формирования подвижны и изменчива. Это зависит как от стабильности и сбалансированности самой системы, так и от влияния внешних и внутренних факторов. Возвращаясь к вопросу о профессионализме, можно рассмотреть несколько примеров. Согласно Конституции Российской Федерации, народ осуществляет свою власть непосредственно и через органы государственной власти и местного самоуправления. Наряду с этим, Конституция Российской Федерации предусматривает такие условия представительной демократии, как выборность соответствующих органов, всеобщность избирательного права, предоставление каждому гражданину права избирать и быть избранным (ст. 32 Конституции Российской Федерации) [2]. Сейчас депутатом может стать любой человек,

подходящий под общие параметры избирательного права, главное чтобы были свой электорат ну и, конечно же, финансы- вот две составляющих ,которые присутствуют у каждого кандидата. Возьмем Государственную Думу Российской Федерации: из 450 депутатов большое количество попадает туда не по профессиональным навыкам и знаниям, а по другим параметрам. Например, в депутатах у нас присутствуют такие личности как звезды кино, театров, спортсмены и другие уважаемые люди в обществе, а по-настоящему разбирающихся в законодательстве аналитиков не так и много.

Мы все чаще сталкиваемся с вопросом о том, какой же образ и профессиональные навыки должны быть у нынешних чиновников. Чаще всего это не совпадает с ожиданиями и реальными характеристиками и способностью решать поставленные задачи правильно. Существует такое понятие как имидж управления, который, на мой взгляд, должен присутствовать при формировании государственной власти в первую очередь и не просто как модное слово, а с конкретным и глубоким пониманием и выполнением тех норм, которые в него заложены. Избирательная система существует как институт, позволяющий людям приходить в законодательную власть; она - очень важный аспект в формировании профессиональной ветви власти.

Данный вывод далеко не означает, что избирательная система негативно влияет на профессионализм государственной власти, но избирательная система является важнейшим институтом, который по своей задумке должен обеспечивать приход к власти профессионалов высокого уровня.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
MANAGEMENT CULTURE OF CIVIL SERVANTS IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM

Тимиргалеева Кадрия Ильгизовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются формирование управленческой культуры государственных служащих.

Annotation: The article deals with the formation of the administrative culture of civil servants.

Ключевые слова: управленческая культура, государственная служба.
Keywords: administrative culture, public service.

Одной из первостепенных задач становления и укрепления нашего государства, действенным рычагом эффективной реализации его функций является формирование профессионально подготовленного и динамично развивающегося аппарата органов государственной власти.

Реформирование государственной службы в России, становление и развитие деятельности аппарата федеральных и территориальных органов управления в настоящее время существенно осложняется кризисом власти. В сложившейся ситуации кадровый потенциал, в том числе управленческих структур, практически не учитывается в стратегии модернизации общества.

Между тем, мировой опыт свидетельствует, что именно кадровый ресурс должен быть включен в государственный механизм выхода страны из кризиса. Поэтому представляется возможным и необходимым исследование фактического состояния персонала, прежде всего органов государственной власти, тенденций его адаптации к новым социально-экономическим условиям.

В средствах массовой информации и среди широких слоев населения распространено мнение, что многие государственные гражданские служащие некомпетентны, их действия не отличаются оперативностью и эффективностью.

Многие органы государственной власти в значительной части формируются по принципу личной преданности руководителю. Поэтому, на современном этапе требуется новый облик государственного гражданского служащего. Он призван в рамках федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] проявлять самостоятельность, творческий подход, предприимчивость, смело брать ответственность за свои поступки, проявлять законопослушание, быть дисциплинированным, компетентным, профессионалом своего дела и человеком высокой культуры.

Государственный гражданский служащий обязан безусловно признавать, соблюдать и защитить права и свободы человека и гражданина. Не случайно 12 августа 2002 года был издан специальный Указ Президента Российской Федерации №885 -УП «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»[2]. В октябре 2010 года был принят постановлением Правительства Российской Федерации Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих и муниципальных служащих[9],

в котором определяются современные требования к профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Актуальность темы исследования управленческой культуры государственных гражданских служащих определяется необходимостью качественного обновления данной категории работников, вовлечения в управленческую деятельность органов государственной власти наиболее талантливых, компетентных, имеющих профессиональные знания, умения, навыки и организаторские способности.

Слово «культура» (от лат. cultura) буквально означает воспитание, образование, развитие. В широком смысле термин «управленческая культура» употребляется для характеристики организационно-технических условий и традиций управления, профессионального и нравственного развития руководителя. В узком значении культура управленческого труда может трактоваться как служебная этика руководителя.

Управленческая культура – это достаточно глубокое явление, которое не всегда лежит на поверхности. В зарубежной и отечественной литературе существует множество подходов к пониманию данного явления.

Некоторые исследователи полагают, что понятие «управленческая культура» относится к роли, статусу, способу бытия, моделям поведения и мышления личности и охватывает инструменты и методы, обеспечивающие эффективную адаптацию к деятельности, предполагающей планирование, прогнозирование, координацию деятельности людей, принятие решений, подбор и психологическую оценку персонала, учет и контроль, обеспечение должной подготовки исполнителей, стимулирование
и мотивирование.

Управленческая культура - это не совокупность отдельных характеристик, это новое качество, возникающее в результате взаимодействия личности с управленческой средой. Культура как адаптивная среда выполняет не только функцию стабилизации и самосохранения, но и созидательно-адаптирующую. Поэтому главная цель управленческой культуры - обеспечить адаптацию отдельно взятой личности в трудовой коллектив [8, с.42].

Управленческая культура в отдельных работах представляется как единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе и творческой управленческой деятельности.

Некоторые исследователи видят суть управленческой культуры в философии и идеологии управления, предположениях, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях и нормах, лежащих в основах

отношений и взаимодействий внутри и за пределами социальных организаций [8, с. 43].

Другие исследователи управленческой культуры усматривают суть в наборе наиболее важных предположений, принимаемых управленцами и получающих выражение в ценностных ориентациях, передаваемых через духовные и материальные средства управления.

Определение управленческой культуры, применимое к субъекту управления, то есть к личности, чьи профессиональные обязанности сопряжены с управленческой деятельностью, П. Милютин определил как «высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических качеств, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности» [6, с. 90-93].

Управленческая культура - это основной компонент в достижении управленческих целей, повышении эффективности организации и управлении инновациями. Главная цель управленческой культуры - обеспечение внешней адаптации и внутренней интеграции организации за счет совершенствования управления персоналом.

В работе В.К. Белолипецкого и Л.Г. Павловой систематизируется различные подходы к изучению этики и культуры управления, отражены многогранность управленческого труда, прежде всего, с позиций нравственных основ профессиональной деятельности [3, с. 23-34].

В работе П.Г. Иванова и Н.И. Кузьмичевой дается комплексное представление о специфике управленческой деятельности в современных условиях, требующей учета своей совокупности знаний, выработанных человечеством, в первую очередь, философии, истории, психологии [5,с. 34-42].

Э. Шейн считал, что формы управленческой культуры отвечают на два основных вызова, с которыми сталкивается организация: агрессивность внешней среды и внутренняя дезинтеграция [7, с. 30-34].

Интеграция рассматривается как создание эффективных деловых отношений среди подразделений, групп и сотрудников организации, как увеличение меры участия всех сотрудников в решении проблем организации и поиске эффективных способов ее работы.

По мнению Э. Шейна, управленческая культура - это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции.

Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен

передаваться новым членам организации как "правильный" образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем.

Управленческой культуре присущи следующие функции:

-управленческая культура является средством социально-экономического прогресса в обществе;

-управленческая культура способствует развитию рыночных отношений;

-управленческая культура способствует демократизации всех сфер общественной жизни;

-управленческая культура помогает бороться с бюрократизмом;

-управленческая культура повышает профессионализм государственных гражданских служащих;

-управленческая культура оказывает регулирующее воздействие на поведение членов общества, работников коллектива, регулирует отношения между ними.

Характерными чертами управленческой культуры государственных гражданских служащих являются:

-социальность, т.е. управленческая культура вырабатывается в процессе деятельности под воздействием различных социальных групп;

-приверженность традициям;

-изменчивость (несмотря на определенную консервативность, управленческая культура под воздействием динамических условий и факторов будет изменяться). Постоянное развитие управленческой культуры, ее обогащение;

-неоднозначность, многогранность управленческой культуры, т.е. ее нельзя усвоить, переняв только один метод.

Таким образом, управленческая культура повышает профессионализм, помогает бороться с бюрократизмом, оказывает регулирующее воздействие на поведение работников коллектива, регулирует отношения между ними.

Основные критерии высокой управленческой культуры государственного гражданского служащего современной формации можно представить следующим образом:

- во-первых, знание научных и организационных основ управления, теории и практики стратегического, антикризисного и инновационного менеджмента, управления персоналом и трудового права, принципов, норм и алгоритмов организации и прохождения государственной службы;

- во-вторых, способность принимать самостоятельные решения и реализовать их в конкретных формах руководящей, организационно-распорядительной и контрольно-надзорной деятельности;

- в-третьих, умение эффективно пользоваться научным инструментарием стратегического и оперативного целеполагания,

перспективного и ситуационного, антимонопольного и антикризисного управления;

- в-четвертых, деловитость, дисциплинированность в сочетании с ответственным отношением к служебным обязанностям, способность качественно осуществлять организационно-управленческие функции, не только в обычных, но и в нестандартных, экстремальных ситуациях.

- в-пятых, способность обеспечивать гибкое коллективное сотрудничество во имя достижения поставленной цели при оптимальных затратах материально-финансовых, социальных и моральных ресурсов. [35, С. 44]

Российский ученый В.Н. Иванов выделяет три типа управленческой культуры:

- Административно-командная. Свойственна тоталитарным режимам, основана на жестких бюрократических регламентациях, огромном аппарате чиновников, мотивации страха, ответственности и господстве административного права и государственных структур; наблюдается превалирование силовых методов, где во многом исключаются механизмы саморегулирования в гражданском обществе, альтернативность решений, инакомыслие и т.д.

- Информационно-аналитическая. Основана на господстве информационных технологий, компьютерных систем при выборе и принятии управленческих решений, в которых преобладает технократический элемент над гуманитарным, гуманистическим.

- Социально ориентированная. Она характеризуется не только правовым, административно-командным, информационно-аналитическим типом регулирования, но и включением социальной мотивации в виде высокой социальной защиты своих граждан, мотивации их труда и всей жизнедеятельности [4, с. 71-72].

Итак, под управленческой культурой мы понимаем комплекс наиболее важных алгоритмов, задающих конкретные ориентиры в профессиональной деятельности, представляем как органическую совокупность принципов, способов, средств, форм и методов целенаправленного организующего, координирующего и контролирующего действия, которыми овладел и успешно использует государственный служащий в своей профессиональной деятельности в процессе реализации должностных обязанностей.

Литература:

1 Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 05.04.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, N 31
2 Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»// Собрание законодательства РФ, 19.08.2002, N 33, ст. 3196
3 Белолипецкий В.К. Этика и культура управления / В.К. Белолипецкий, Л.Г. Павлова. - М.: МарТ, 2007 – 384с.
4 Иванов В.Н. Управленческая парадигма XXI века: Энциклопедия управленческих знаний: / В.Н. Иванов, А.В. Иванов, А.О. Доронин. М.: Изд-во МГУ, 2002. 180 с.
5 Иванов П.Г. Введение в теорию управления / П.Г. Иванов, Н.И. Кузьмичева - М.: Моск. Городск. Ун-т управ. Правительства Москвы, 2005- 340 с.
6 Милютин П. Управленческая культура личности и факторы развития / П. Милютин // Власть. – 2007. – № 5. – С. 90-93.
7 Организационная культура и лидерство / Э. Шейн - СПб: Питер, 2001. 336 с.
8 Охотский Е.В. Управленческая культура государственного служащего современной формации//Право и управление. XXI век – 2009 - №4 – С. 41-51.
9 Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих. – М.: Проспект, 2011.-16с.

УЧЕТ ТРАДИЦИИ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ACCOUNTING TRADITIONS ON MUNICIPAL SERVICE AS A FACTOR OF IMPROVING MUNICIPAL MANAGEMENT

Усманова Резида Миниярovна, Россия, Стерлитамак, доктор юрид. наук, декан юридического факультета ФГБОУ ВО Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, rezidausmanova@yandex.ru

Аннотация: В статье раскрывается принцип учета исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы. Отмечается, совершенствование муниципального управления неизбежно

связано с учетом различных традиций, а особенно традиции наставничества. Показаны и другие традиции, так или иначе подлежащие учету на муниципальной службе.

Abstract: The article reveals the principle of accounting for historical and other local traditions in the passage of municipal service. It is noted that the improvement of municipal government is inevitably connected with the consideration of different traditions, and especially the tradition of mentoring. Showing and other traditions, one way or another to be recorded in the municipal service.

Ключевые слова: традиции, муниципальный служащий, наставничество, местное самоуправление.

Keywords: traditions, municipal employee, mentoring, local self-government.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 6 октября 2003 г №131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (далее по тексту Федеральный закон № 131) местное самоуправление в Российской Федерации осуществляется с учетом исторических и иных местных традиций и особенностей. Как одним из проявлений необходимости учета исторических и иных традиций выступает норма ст.4 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее по тексту Федеральный закон № 25), где в ст.4 говорится об учете исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы. Однако, глава 4 Федерального закона № 25 определяющая порядок прохождения муниципальной службы, не содержит норм касательно учета каких-либо традиций. Возникают вопросы. Что понимать под учетом исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы? Как реализуется норма ст.4 Федерального закона № 25?

Так, по нашему мнению одной из традиций, при прохождении муниципальной службы, является традиция наставничества. Термин «наставничество» хорошо известен нашему государству еще с советских времен. Истоками наставничества являются изотовские и стахановские школы первых пятилеток, различные формы индивидуального ученичества и шефства в послевоенный период. [1, с.14]. Однако ни Кодексом законов о труде РФ, ни Трудовым кодексом РФ институт наставничества не был урегулирован. Позднее институт наставничества стал применяться в правоохранительных органах и распространяться на сотрудников правоохранительной службы. Так, например, в 1994 г. был принят Приказ МВД РФ от 30 июня 1994 г. № 221 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации»,

который утратил силу в связи с принятием Приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации».В настоящее время в соответствии с п. 7 Плана выполнения мероприятий по внедрению в 2012 - 2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы в рамках реализации подп. «р» п. 2 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации осуществляет реализацию пилотного проекта по внедрению в отдельных федеральных государственных органах наставничества на государственной гражданской службе. Например, наставничество начало внедряться и при прохождении государственной службы в Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации. Это стало возможным ввиду принятия Приказа Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 28 мая 2013 г. № 107 «Об утверждении Положения о наставничестве в Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации».

Как видим традиция наставничества на государственной службе, трансформировалась в правовую норму. Интересен, то факт, что в ряде муниципальных образований принимаются муниципально-правовые акты о наставниках, при этом они принимаются в исполнении Указа Президента 2012 года (однако, этот Указ направлен на совершенствование государственной службы, а не муниципальной). Например, в муниципальном образовании Азовское Ямало-ненецкого автономного округа утверждено Положение о наставничестве на муниципальной службе, которым необходимо руководствоваться при организации наставничества на муниципальной службе. И оно принято в целях определения единого подхода в организации института наставничества на муниципальной службе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и постановлением Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 ноября 2012 года № 170-ПГ «О наставничестве на государственной гражданской службе Ямало-Ненецкого автономного округа». Не совсем ясен подход правотворческого органа: перенос требований относительно института наставничества на государственной гражданской службе на муниципальную службу. Может быть, это связано, как указывал в своих решениях Конституционный Суд Российской Федерации, с «принципиальным единством природы муниципальной службы и государственной гражданской службы, что обусловлено объективной схожестью условий и порядка их прохождения» [2].

В этом плане примечательно, что на местном уровне традиция наставничества в некоторых муниципальных образований так и осталась социальной неправовой нормой, в других же трансформировалась в муниципально-правовую норму. Так, Постановлением администрации Лесновского сельского поселения Новгородского района Новгородской области утверждено Положение о порядке прохождения испытательного срока при замещении должностей муниципальной службы в администрации Лесновского сельского поселения. Данным актом установлено, что в первый день выхода впервые и вновь принятого работника на работу руководитель назначает куратора – работника работающего в администрации, который отвечает за прохождение испытания муниципальным служащим. Куратор должен иметь опыт работы в органе местного самоуправления не менее 2 лет, а также способен передавать накопленные опыт и знания другим сотрудникам органа местного самоуправления области. А в Красноселькупском районе Ямало-Ненецкого автономного округа кураторы закрепляются за теми лицами, которые включены в резерв управленческих кадров органа местного самоуправления муниципального образования Красноселькупский район.

Для муниципальной службы наставничество позволяет обеспечить преемственность в ее функционировании и развитии, передачу опыта от старшего поколения к младшему, сократить время адаптация для вновь поступивших на службу. Представляется, что возрождение традиций наставничества - актуальная и крайне важная кадровая технология на муниципальной службе, которая позволит создать условия для развития качественного муниципального управления.

Доказательством того, что наставничество является важным инструментом муниципальной службы, выступает подписанный Президентом РФ Указ от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». В нем указано, что знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных государственных и муниципальных служащих за личные заслуги. Примечательно, что в исполнении Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ 2018 года, может быть принят федеральный закон о наставничестве.

К сожалению, в Республике Башкортостан упомянули о развитии института наставничества в органах местного самоуправления только в 2017 году. Закрепили этот институт программой совершенствования кадровой политики, развития государственной гражданской и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017 - 2022 годы, утвержденной Указом главы РБ от 07 ноября 2017 года № УГ-216.

В качестве еще одной из традиций, которая трансформировалась в ряде муниципальных образований в правовую норму можно считать принесение клятвы муниципальным служащим. Так, например, в Пермском крае распоряжением Администрации Чернушинского района утвержден профессионально-этический кодекс и клятва муниципальных служащих. Примечательно, что в ряде муниципальных образований клятву могут приносить глава муниципального образования и депутаты представительного органа.

Учет исторических и иных местных традиций должен осуществляться муниципальными служащими при исполнении своих должностных обязанностей. Об этом прямо указано в Федеральном законе N 25. В ст. 14.2 прописано, что муниципальный служащий обязан проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации; учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий. Данная обязанность нашла свое отражение и в муниципально-правовых актах. К примеру, в Положении о муниципальной службе в муниципальном образовании Заринского сельсовета Левокумского района Ставропольского края от 08.06.2015, среди требований к служебному поведению содержится аналогичная обязанность.

При местных администрациях могут быть созданы отделы и управления, с штатом муниципальных служащих задача которых оказывать содействие в сохранении традиций и обычаев народов, проживающих на территории муниципального образования, работать с коренным малочисленным народом. Например, в Ямальском районе Ямало-Ненецкого автономного округа создано Управление по делам малочисленных народов Севера, которое является структурным подразделением Администрации муниципального образования. Оно создано в частности в целях сохранения традиционного образа жизни, культуры и языка коренных малочисленных народов Севера и сохранения и развития традиционных отраслей хозяйствования коренных малочисленных народов Севера.

Важно, что служащие управления координируют работу по подготовке и использованию кадров из числа коренных малочисленных народов Севера в области экономики, сельского хозяйства, культуры и других сферах жизнедеятельности населения. Получается, что сами представители коренных малочисленных народов могут быть муниципальными служащими. И в этом реализация ст.4 Федерального закона № 25 и Федерального закона № 131.

При администрациях могут быть созданы и общественные советы, как например, в Николаевском муниципальном районе Хабаровского края,

где при администрации также создан Совет уполномоченных представителей коренных малочисленных народов Севера, который ежегодно собирается на свои заседания и обсуждает вопросы, затрагивающие жизнь и деятельность аборигенного населения.

Очень спорным вопросом является возможность несения муниципальной службы казаками. С одной стороны, в соответствии с Федеральным законом от 5 декабря 2005 г. № 154-ФЗ «О государственной службе российского казачества» российское казачество имеет право привлекаться к несению муниципальной службы в соответствии с федеральным законодательством при условии, что казачье общество, члены которого в установленном порядке приняли на себя обязательства по несению муниципальной службы, внесено в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации. С другой же стороны, они лишь привлекаются к несению государственной и иной службы на основании договора заключенных между казачьим обществом и органами местного самоуправления, но муниципальными служащими не являются и к ним не применяются нормы о муниципальной службе. Однако, практика привлечения казаков к несению службы имеется. Так, например, в соответствии Законом Ростовской области от 29 сентября 1999 г. № 47-ЗС «О казачьих дружинах в Ростовской области» на территории муниципального района, городского округа создается муниципальная дружина на основании приказа атамана войскового казачьего общества, осуществляющая свою деятельность на основании и в соответствии с Договором (Соглашением), заключаемым между органом местного самоуправления и войсковым казачьим обществом. Финансирование работ выполненных Дружиной, производится соответствующим органом местного самоуправления.

Как видим, законодательно на уровне РФ, детально не регламентирован механизм реализации принципа учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы. Анализ ряда муниципальных образований показал, что принцип учета исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы реализуется либо в муниципально-правовых нормах, либо в непосредственной деятельности самих органов местного самоуправления и муниципальных служащих. Учет традиции на муниципальной службе, действительно, может оказать эффективное влияние на механизм всего муниципального управления.

Литература:

1. Исаев А.П. Книга наставника: Практическое.пособие. Ростов н/Д, 1984.

2. Определение Конституционного Суда РФ от 10 октября 2013г. № 1591-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» Ивановской области на нарушение конституционных прав и свобод частью 1 статьи 24 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»// СПС Консультант Плюс

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCE OF LEADERS IN RUSSIA AND ABROAD: A COMPARATIVE ANALYSIS

Файрузов Венер Гизятович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Рысаев Ильшат Шавалиевич, Россия, Уфа, канд. филос. наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются особенности подготовки руководителей в России и за рубежом. Особое внимание при этом обращается на факторы, влияющие на обучение руководителей. Предложены рекомендации по повышению эффективности обучения современных руководителей.

Annotation: The article discusses the features of training leaders in Russia and abroad. Particular attention is paid to the factors affecting the training of leaders. There are also offered recommendations for improving the efficiency of training of modern leaders.

Ключевые слова: управленческая компетентность, парадигма управления, современные технологии обучения руководителей, парадигма подготовки менеджеров.

Keywords: managerial competence, managerial paradigm, modern technologies of training leaders, manager training paradigm.

При анализе проблем формирования управленческой компетентности прежде всего необходимо обратить внимание на культурно-исторические модели развития менеджмента. Понятие

менеджмент как теория и практика управления появилась и закрепилась в период бурного развития капиталистических отношений на Западе. Первоначально на предприятиях особой сложности в принятии управленческих решений не существовало. Руководители предприятий в большей степени занимались вопросами организации производства и выделялись, прежде всего, своей инженерно-технической компетентностью.

Бурное оживление менеджмента с уклоном на овладение компетентностью по управлению коллективами началось с конца 40х годов XX века в США в период развития, так называемой, школой человеческих отношений (поведенческих наук). Тогда же в теории менеджмента большой интерес проявился к психологии, социологии и другим гуманитарным наукам. В теории и практике управления в этот период появляются исследования в области мотивации, стили управления, лидерства и демократизации принятия управленческих решений. Впервые в связи с усложнением задач и функций управления по-особому актуализируется проблема формирования и развития управленческой компетентности руководителей. Появилась также необходимость в специальной подготовке руководителей не только в сфере управления бизнесом и прибылью (финансово-экономическая компетентность), но и в вопросах руководства коллективами. Но в целом пока преобладали в менеджменте вопросы организации производства, а человеческий фактор рассматривался как приложение к технологическим аспектам производства.

Настоящий поворот к менеджменту человеческих отношений начался в США с 60х годов XX века. Это было началом так называемой «тихой» управленческой революции. В науке управления этот период еще называют началом перехода от классической управленческой парадигмы к неоклассической. На повестку дня стали вопросы формирования и развития новых видов управленческих компетенций: маркетинговые, лидерские, мотивационные, проектные, информационные, партисипативные, Team-management и др. Это было связано с возникновением нового качества рыночных отношений. Динамичные изменения внешней среды, информатизация общества, глобализация международных экономических отношений требовали другого подхода и в подготовке руководителей. На протяжении почти 30 лет на Западе преобладали так называемые «рецептурные» модели подготовки руководителей: в ведущих менеджмент- центрах подготовки, обучающихся «натаскивали» на решение ситуационных задач, связанных с той или иной характеристикой рыночных отношений. Однако, с конца 80-х годов эта модель подготовки менеджеров исчерпала себя, так как рынок

требовал с руководителей других качеств: умения творчески решать проблемы, делегировать полномочия, развивать самоорганизацию, стратегически и глобально мыслить, принимать управленческие решения в сетевых организациях, создавать самообучающиеся организации и другие.

На сегодняшний день на Западе в менеджменте и в подготовке управленцев наблюдаются две тенденции: с одной стороны, универсализация менеджмент-моделей и развитие универсальных компетенций у руководителей, а с другой – овладение менеджмент-технологиями, учитывающими особенности социально-культурного развития каждой отдельно взятой страны. Какая из этих тенденций больше развита – зависит от того, насколько та или иная страна «втянута» в глобализационные процессы. И соответственно, мы можем в разных странах увидеть разные модели подготовки управленцев. Например, в Японии большинство управленцев обучаются на базе предприятий без отрыва от производства. А в США, наоборот, большинство центров подготовки менеджеров работают с программами обучения, не связанными с конкретными предприятиями. В западноевропейских странах развиваются свои модели обучения руководителей с учетом общеевропейских тенденций в рамках ЕС. Все эти системы по-своему эффективны и уникальны. Таким образом, на сегодняшний день в условиях глобализации смешанная модель подготовки управленцев с учетом особенностей социально-экономического развития страны больше проявляет свои преимущества.

Россия вступила на путь развития рыночных отношений позже многих развитых стран. Советская модель управления отличалась авторитаризмом и засильем государства. После развала СССР у многих появилось желание легко и быстро трансформировать в России западные модели менеджмента. В страну хлынула переводная литература о менеджменте, больше с американского рынка. Многие вузы взялись за подготовку менеджеров по американским «лекалам», а российский рынок в это время очень сильно отставал от западного по инфраструктуре и конкуренции. Было подготовлено очень много менеджеров, знающих о современном менеджменте, но, к сожалению, не способных использовать эти знания на практике. Только в последние годы пришло определенное осознание противоречий развития российского рынка и необходимости подготовки менеджеров с учетом культурно-исторических и социально-экономических российских особенностей. Российский рынок сегодня представлен и предприятиями, работающими по самым передовым стандартам западного рынка и менеджмента, и предприятиями, которые до сих пор находятся в рамках классического менеджмента. В этих условиях и система подготовки руководителей, а также приоритеты в развитии их

управленческих компетенций должны учитывать эти объективные особенности и тенденции. Сравнительный анализ ментальных особенностей работников организаций в столичных и в провинциальных городах показывает, насколько сильно они отличаются. Чем дальше от Москвы, тем больше в менеджменте организаций востребованы классические образцы управленческих технологий, ориентированных на централизацию, авторитаризм, принуждение и управленческое отчуждение.

С другой стороны, в обучении менеджеров можно и нужно опережать практические потребности и особенности организаций. Опыт показывает, что по-новому подготовленные руководители способны постепенно перестроить всю систему организационно-управленческих отношений на предприятиях. Наиболее востребованными профессиональными качествами для современных российских руководителей являются такие, как умение управлять в кризисных ситуациях, гибкость и инновационность, умение вести переговоры, решать конфликтные ситуации, готовность к разумным рискам и другие. Кроме финансово-экономической, технологической, психологической грамотности, российские руководители нуждаются и в юридической грамотности. В условиях, когда все еще процветает «серый», теневой рынок, необходимо принимать взвешенные и безопасные для себя и для организации управленческие решения, а это требует всесторонней грамотности и компетентности.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН
IMPROVING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION AND THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Хамидуллина Диана Динаровна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Исследуются проблемы и перспективы реализации государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы. Особое внимание уделяется основным направлениям осуществления кадровой политики по подготовке и обучению кадров.

Рассматриваютсявопросысменяемостикадровогосостававорганахгосударственнойвласти.

Abstract: The problems and prospects of the implementation of the state personnel policy in the sphere of the state civil service are investigated. Particular attention is paid to the main directions of the implementation of the personnel policy for the training and education of personnel. The issues of turnover of staff in government bodies are considered.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, реформа государственной службы, кадровый состав.

Keywords: state personnel policy, public serice reform, staffing.

Кадровая политика в системе государственных органов и органов местного самоуправления Республики Башкортостан (далее - кадровая политика) является важнейшим ресурсом регионального развития. Воздействуя на кадры, она влияет на эффективность государственной власти и местного самоуправления, успешное развитие экономики и благополучие всего общества.

Основной целью кадровой политики является формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала государственного и муниципального управления, ориентированного на решение задач социально-экономического развития республики.

Целевые установки кадровой политики реализуются посредством решения следующих задач:

- создание эффективного механизма формирования кадрового потенциала государственных органов и органов местного самоуправления;
- совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих;
- обеспечение сочетания стабильности и ротации кадрового корпуса государственных органов и органов местного самоуправления;
- совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами;
- формирование в обществе позитивного образа государственного гражданского и муниципального служащего.

Реализация этих задач возможна на основе соблюдения в кадровой политике следующих основных принципов:

- законности;
- демократичности, социальной справедливости в решении кадровых проблем;
- патриотизма, гражданской лояльности государственных гражданских и муниципальных служащих государству и

многонациональному народу Российской Федерации и Республики Башкортостан;

- профессионализма и компетентности, необходимых для эффективного осуществления деятельности в динамично изменяющейся экономической ситуации;

- гласности, придающей кадровой политике объективность, прозрачность, а принимаемым решениям - обоснованность и ясность;

- системности, обуславливающей органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами;

- опережения, исходящего из перспектив общественно-политического развития республики, изменения характера труда и социально-экономических преобразований;

- постоянной обновляемости кадров в сочетании с их преемственностью, направленных на достижение позитивной стабилизации кадров, использования способностей и навыков работников;

- научности в определении потребностей в кадрах и возможностей их удовлетворения;

- гуманизма, основанного на уважении личности человека.[1]

Изложенные принципы придают кадровой политике целостность, сущностную определенность и необходимый прагматизм. Они создают возможность более эффективного влияния государства на кадровые процессы.

Приоритетные направления реализации кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления определены с учетом основных принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы, установленных Федеральными законами "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и "О муниципальной службе в Российской Федерации".[2]

В соответствии с основной целью и для выполнения поставленных Концепцией задач определены следующие приоритетные направления и механизмы их реализации в системе государственных органов и органов местного самоуправления:

Создание эффективного механизма формированиякадрового потенциала государственных органови органов местного самоуправления

Формирование высококвалифицированного состава государственных органов и органов местного самоуправления невозможно без создания эффективного механизма подбора кадров. Для реализации этой цели необходимо:

- обеспечить единообразное правовое регулирование процедур конкурсного отбора в системе государственных органов и органов местного самоуправления;

- создать систему подбора кадров государственных органов и органов местного самоуправления с использованием современных, объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора;

- сформировать единую, доступную населению базу вакансий должностей гражданской и муниципальной службы.

Работа по формированию кадрового резерва подразделяется на два направления-наближайшуюидолгосрочнуюперспективу.Вцеляхповышения эффективностиработыскадровымрезервомнеобходимо:

- продолжить формирование резерва управленческих кадров во всех сферах деятельности для оперативного решения кадровых вопросов и для решенияперспективныхзадачкадровогообеспечения;

- разработать на основе Федеральных законов "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и "О муниципальной службе в Российской Федерации" компетентностную модель государственного и муниципальногослужащегоРеспубликиБашкортостан;

- активнее использовать стажировку как метод профессиональной подготовкииадаптациикадровогорезерва;

- совершенствовать меры по подготовке кадрового резерва государственныхорганов иорганов местного самоуправления, а также резерва управленческихкадров;

- обеспечить своевременное планирование потребности в кадрах, определениеисточниковформированияиобновлениякадровогорезерва;

-внедрятьсовременныеэффективныеметодикикритериеввсесторонней оценкилиц,включаемыхвкадровыйрезерв;

- повысить эффективность системы обучения кадрового резерва на принципах компетентностного подхода с учетом меняющихся реалий государственногоимуниципальногоуправления.

Совершенствование системы профессионального развития государственныхгражданскихимуниципальныхслужащих

В целях активизации и совершенствования работы по профессиональному развитию кадрового потенциала государственных органовиорганов местного самоуправлениянеобходимо:

- совершенствовать меры по повышению качества подготовки кадров государственной и муниципальной службы, а также резерва управленческих кадров с привлечением к реализации образовательных программ специалистов-практиков по профилю преподаваемых дисциплин и использованиемсовременныхинновационныхтехнологийобучения;

- создать централизованный банк данных учебно-методических разработок, учебных программ переподготовки и повышения квалификации работниковгосударственныхоргановиоргановместногосамоуправления;

- полнее использовать возможности Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан и других высших учебных заведений Республики Башкортостан в плане подготовки специалистов государственной и муниципальной службы с учетомспецификиихработы;

- создать систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих, дифференцированныхпонаправлениямдеятельности;

-обеспечитьсоблюдениегражданскимииимуниципальнымислужащими этическихнорм,предусмотренныхзаконодательствомРоссийскойФедерации и Республики Башкортостан, и усовершенствовать механизмы контроля их соблюдения.

Обеспечение сочетания стабильности и ротации кадрового корпуса государственныхоргановиоргановместногосамоуправления

В целях обеспечения стабильности и планомерного развития кадрового состава государственных органов и органов местного самоуправления необходимо:

- совершенствовать систему индивидуального планирования должностного роста государственных гражданских и муниципальных служащих;

-создатьсистемуэффективногоиспользованиямеханизмаротации;

- внедрить систему обеспечения самореализации государственных гражданскихимуниципальныхслужащих;

- развивать систему государственных гарантий, материального и нематериального стимулирования государственных гражданских и муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебнойдеятельности;

- использовать институт наставничества на государственной гражданскойимуниципальнойслужбе.

Совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами

Для обеспечения управляемости процессами кадровой политики, координациидеятельностикадровыхслужбнеобходимосоздатьэффективную организационнуюсистемууправления,аименно:

- разработать методику определения численности муниципальных служащихвзависимостиотсоциально-экономическогоразвитиятерриторииии численностинаселения;

- создать государственный орган по управлению государственной гражданскойслужбой;

- совершенствовать меры по повышению профессионализма и ответственности руководителей и специалистов кадровых служб в сфере организациикадровойработы;

- проводить организационно-кадровый аудит с целью оценки кадрового потенциала государственных органов и органов местного самоуправления и определения эффективных методов практической и методической помощи соответствующимструктурам;

- внедрить многофункциональные информационные системы и технологиидлясовершенствованиякадровойработы;

-осуществлятьобменпередовымопытомкадровойработы;

- внедрить стандарты предоставляемых государственных и муниципальныхуслуг.

Формирование в обществе позитивного образа государственного гражданскогоимуниципальногослужащего. [3]

Государственные гражданские и муниципальные служащие несут особую профессиональную, политическую и моральную ответственность перед обществом. От их профессиональных, деловых и моральных качеств зависит благополучие общества и авторитет власти в общественном мнении. С целью создания в обществе позитивного образа государственного гражданского и муниципального служащего необходимо: [4]

- сформировать систему раскрытия информации о разрабатываемых проектах нормативных правовых актов, результатах их общественного обсуждения;

- освещать передовой опыт работы отдельных органов государственной власти и органов местного самоуправления по реализации кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления в средствах массовой информациии сети Интернет;

- развивать гласность и открытость в работе с кадрами посредством создания специализированного республиканского информационного Интернет-сайта и издания журнала, освещающих кадровую политику государственных органов и органов местного самоуправления республики.

Система противодействия коррупции в сфере государственного и муниципальногоуправления

Важнейшими направлениями кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления становятся формирование и развитие системы противодействия коррупции на гражданской и муниципальной службе. [5] Для обеспечения этой цели необходимо продолжить работупо:

- обеспечению деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах исполнительной власти и органах местногосамоуправления;

- оказанию консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принциповслужебногоповедения;

- организации правового просвещения гражданских и муниципальных служащих;

-привлечениюаккредитованныхнезависимыхэкспертовдляпроведения экспертизы проектов нормативных правовых актов на предмет содержания коррупциогенныхфакторов;

- осуществлению мониторинга реализации мер по противодействию коррупции.

В результате реализации кадровой политики будет создана целостная система формирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала государственных органов и органов местного самоуправления, которая повысит эффективность государственного и муниципального управления, создаст в обществе позитивный образ государственного гражданского и муниципального служащего Республики Башкортостан, сформирует новое поколение руководителей и специалистов, способных работать в условиях инновационного развития республики.

Литература:

1. О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ ПрезидентаРФот10марта2009г.№261//Рос.газ.2009.12марта.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. законот27июля2004г.№79-ФЗ//СЗРФ.2004.№31.Ст.3215.
3. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданскихслужащихРоссийскойФедерации:УказПрезидентаРФот28дек. 2006г.№1474//СЗРФ.2007.№1(41).Ст.203.
4. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации: постановление ПравительстваРФот6мая2008г.№362//СЗРФ.2008.№19.Ст.2194.
5. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированиюконфликтаинтересов:УказПрезидентаРФотЗмарта2007г.№ 269//СЗРФ.2007.№11.Ст.1280.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В РАЗВИТИИ МОЛОДОГО УПРАВЛЕНЦА В СИСТЕМЕ ГОССЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ROLE OF A MENTOR IN THE YOUNG MANAGER DEVELOPMENT IN THE SYSTEM OF THE STATE SERVICE IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Хамиева Гульнара Рашитовна, Россия, Уфа, Школа российской политики, lider2602@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы наставничества и роли наставника в органах государственной службы как одна из основополагающих технологий эффективного развития кадрового потенциала. Приведена характеристика системы наставничества, характерная для российской системы госслужбы. Выявлены основные меры по развитию наставничества в госслужбе Республики Башкортостан, а также предложения по развитию практики наставничества.

Annotation: The article is devoted to mentoring and the role of mentor in the public service as one of the fundamental technologies for the effective development of human resources. The characteristic of the mentoring system, characteristic of the Russian civil service system, is given. The main measures to develop civil service mentoring in the Republic of Bashkortostan, as well as proposals for developing the practice of mentoring, are identified.

Ключевые слова: Государственное управление, государственная гражданская служба, кадровые технологии, адаптация государственных служащих, наставничество.

Keywords: Civil administration, state civil service, personnel technologies, adaptation of civil servants, mentoring.

Концепция наставничества – традиционный метод обучения персонала, как в российской, так и в зарубежной практике управления кадрами.

Наставничество представляет собой разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми сотрудниками, у которых отсутствует опыт работы в госслужбе, или с сотрудниками, которые были назначены на должность, но по которой они не имеют опыта работы.

Зарубежные исследователи выделяют две модели наставничества: североамериканскую и европейскую. Государственным органам Республики Башкортостан России свойственна, скорее, североамериканская модель. В пользу данного суждения можно привести следующее: внутренний сотрудник госслужбы – наставник (ментор) – поддерживает, «опекает» нового сотрудника. Его роль заключается в

консультировании молодого управленца по вопросам, которые связаны с функциональными обязанностями и нормами корпоративной культуры. Важно отметить, что основой отношений служит авторитет и влияние наставника.

В последнее время на государственном уровне вопросам становления и повсеместного внедрения в практику института наставничества уделяется все больше внимания. Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009 г. № 261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» зафиксировал положение об одном из основных направлений реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации. Этим основным положением является эффективные технологии и современные методы кадровой работы в госслужбе и их внедрение.

Потребность внедрения и развития института наставничества на гражданской службе обусловлена тем, что необходимо закрепить дополнительный принцип кадровой политики для того, чтобы улучшить формирование кадрового состава гражданской службы, повысить профессиональный уровень гражданских служащих и повысить эффективность их работы. Результативность и эффективность деятельности органов государственной власти во многом зависит от способности государственных гражданских служащих интегрировать новые знания и умения в практическую деятельность.

Как показывают исследования и результаты опросов российских чиновников, вопросы наставничества – очень интересное и важное направление современного этапа развития госслужбы. Большинство чиновников высоко оценивают роль наставника в развитии молодых и перспективных кадров и готовы стать их наставниками. Причем речь идет как об отборе талантливых студентов, так и о коучинге начинающих госслужащих.

Об этом свидетельствуют результаты специального исследования, которое провели экспертно-аналитический центр и центр экономики непрерывного образования РАНХиГС. 51% опрошенных чиновников полагают, что это повысит уровень теоретических знаний и практических навыков наставников, а для 59% это еще и возможность профессионально подготовить и психологически адаптировать начинающих к новой работе.

На вопрос, какую личную пользу можно извлечь из этой работы, 31% респондентов ответили, что это поможет сформировать свою команду высококвалифицированных служащих. 32% чиновников рассчитывают на повышение практических управленческих навыков в служебной деятельности, еще 19% — на усиление теоретических знаний. Интересно,

что ряд опрошенных видят в собственном наставничестве возможность повысить личный престиж (12%) и самоуважение (5,2%).

Помимо личной и профессиональной выгоды, наставничество приносит пользу и обществу. Так, 34% госслужащих полагают, что оно действительно помогает новым кадрам встроиться в производственный процесс. 24% опрошенных отметили, что новичкам таким образом легче адаптироваться психологически. Еще 19% респондентов видят и практическую пользу: по их мнению, наставничество способствует формированию команды высококвалифицированных служащих. Для 9% важно, что такой подход предотвращает текучесть кадров. При этом только 1% считает, что пользы от наставничества нет.

Таким образом, можно отметить, что роль наставника в воспитании молодых кадров высоко оценивается не только «сверху» на государственном уровне, но и самими чиновниками на местах. Это очень перспективное направление взращивания квалифицированных профессиональных социально-ориентированных молодых кадров для ведения государственной службы в интересах общества.

Итак, приведем основные документы, определяющие развитие института наставничества на государственном уровне на ближайшие годы. Согласно прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [1], с целью проведения реорганизации и развития государственной гражданской службы Правительство РФ должно внедрить институт наставничества в целях организации передачи своих знаний более опытными сотрудниками.

Рассмотрим меры, которые применяются в Республике Башкортостан, для внедрения положений о наставничестве в процесс управления государственными органами:

1. В целях исполнения упомянутого выше Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 с целью разработки и внедрения правовых основ и расширения использования в госслужбе современных кадровых технологий в Республике Башкортостан государственными органами разработаны Положения о наставничестве.

Целями данных нормативных актов является повышение квалификации государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Республики Башкортостан в различных министерствах и ведомствах, оказание им помощи в приобретении профессиональных навыков на государственной гражданской службе и, согласно Плану основных мероприятий по программе реализации "пилотного" направления "Повышение открытости гражданской службы, доверия граждан к государственным служащим", закрепленного за Республикой Башкортостан в соответствии с

Совместным планом мероприятий по реформированию и развитию государственной гражданской службы в Приволжском федеральном округе".

Согласно Положению о наставничестве в число наставников подбираются служащие из числа наиболее подготовленных специалистов и руководителей структурных подразделений госоргана, имеющие стаж государственной гражданской службы не менее 5 лет, обладающие высокими профессиональными и моральными качествами, имеющие склонность к воспитательной работе и пользующиеся авторитетом в коллективе.

2. Для того, чтобы усовершенствовать институт наставничества в госслужбе в Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан реализуются программы дополнительного профессионального образования по направлению «Наставничество и развитие сотрудников». Среди важнейших вопросов, которые изучаются в рамках данной программы являются: наставничество как одна из персонал-технологий, наставничество как процесс, наставничество как способ обучения на рабочем месте, организация наставничества как персонал технологии, возрастные, личностные, мотивационные, гендерные и другие особенности персонала, влияющие на выбор технологии и методологии наставничества, наставник – его обязанности, необходимые личностные качества, профессиональные навыки, регламентация наставничества.

Перейдем к дефиниции понятия «наставник» и определим его роль в работе государственных служб. Разберемся подробнее, кто такой наставник. Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество – это «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот человек, который помогает молодому специалисту раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

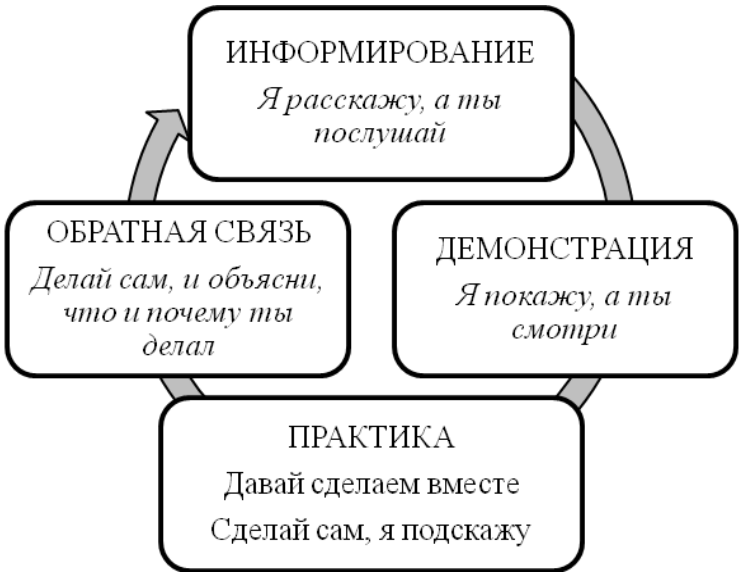


Рисунок 1. Схема взаимодействия наставника и молодого управленца в органах госслужбы

Рассмотрим механизм работы наставника и молодого управленца в органах госслужбы (см. рис.1).

На основании анализа данной схемы можно выделить роль наставника на каждом из этапов взаимодействия (см. таблицу 1):

Таблица 1.

Роль наставника в процессе обучения молодого управленца

Этап	Описание	Роль наставника
1 этап«Информирование»	Данный этап является подготовительным.	1.1. Познакомиться с молодым учеником. 1.2. Установить с ним контакт, выявить основные личные качества, оценить перспективы и точки роста. 1.3. Заполнить официальные формальные документы. 1.4. Обозначить перспективы сотрудничества. 1.5. Познакомить молодого управленца с коллективом, должностными обязанностями, выслушать его мнение. 1.6. Ознакомление молодого управленца с ценностями и традициями государственного органа, тем самым способствовать его адаптации в коллективе и организации в целом, воспитывать дисциплину, субординацию и корпоративный дух.
2 этап «Демонстрация»	В течение данного периода наставник должен	2.1. Посвятить молодого управленца в детали деятельности. 2.2. Проводить работу для повышения своих

	демонстрировать принципы работы на своем примере	профессиональных и культурных качеств. 2.3. Подавать личный пример молодому управленцу и требовать от подопечного только то, что знает и умеет сам; 2.4. Четко и понятно формулировать и ознакомить молодого управленца с критериями и показателями деятельности. 2.5. Осуществлять диалог с молодым управленцем на равных, быть дипломатичным. 2.6. Давать возможность молодому управленцу высказаться и прислушиваться к его точке зрения, возможно, признавая свою неправоту или ошибки, тем самым мотивировать его на творческий подход к осуществлению своих должностных обязанностей в будущем.
3 этап «Практика»	Этот этап является основным и позволяет молодому управленцу применить на практике все то, с чем он ознакомился в предыдущем периоде. Кроме того, он может применить новаторские приемы и методы ведения дел, основываясь на своей точке зрения, обсудив ее предварительно с наставником.	3.1. Проводить диагностику текущего состояния дел молодого управленца. 3.2. Осуществлять мотивацию и целеполагание молодого специалиста. 3.3. Участвовать в разработке планов и проектировании дальнейшей деятельности. 3.4. Осуществлять текущий контроль деятельности молодого специалиста, корректировать его деятельность при необходимости. 3.5. Осуществлять контроль и вносить коррективы в процесс овладения молодым управленцем системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике (осуществлять профессиональную адаптацию). 3.6. Наблюдать и оказывать содействие в процессе адаптации молодого управленца к замещаемой должности, приспособления к условиям и режиму служебной деятельности, приобретения навыков качественного исполнения должностных обязанностей (осуществлять должностную адаптацию).
4 этап «Обратная связь»	Заключительный период подведения итогов и определения перспектив и приоритетов дальнейшей работы	4.1. Проводит итоговый контроль. 4.2. Вносит коррективы в деятельность молодого управленца. 4.3. Определяет перспективы дальнейшей работы. 4.4. Дает рекомендации для дальнейшего роста.

Роль наставника в общем цикле воспитания молодого управленца заключается в оказании помощи в его профессиональном и должностном становлении; в приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, в скорейшей адаптации в коллективе и воспитании дисциплинированности.

Наставник – это человек, готовый выслушать и поддержать. Методы, с которыми он работает, могут быть не до конца понятны, но они не позволят сбиться с намеченного пути. С другой стороны – личный пример человека поможет сэкономить время и энергию, чтобы пройти проторенным путем и избежать ошибок, потому что наставник помогает ученику стать лучшей версией самого себя.

По мнению директора ЭАЦ РАНХиГС, председателя «Объединения наставников» Николая Калмыкова, эффективность наставничества на госслужбе по сравнению с другими видами обучения определяется уже тем, что не требует значительных финансовых затрат в отличие, например, от стажировок и тренингов. При этом время, которое молодые специалисты тратят на адаптацию и развитие своих способностей, минимизируется. Помимо этого, роль наставничества заключается в повышении уровня личного доверия и прозрачности происходящего для новых служащих.

В дополнение к вышеизложенному необходимо отметить, однако, что выполнение наставнических функций в госслужбе требует большого количества времени, наставник использует вдвое больше своих личностно-профессиональных и временных ресурсов.

В связи с тем, что наставничество для наставников является дополнительной нагрузкой, его нужно поощрять и стимулировать, отсутствие системы мотивации наставников, может привести к отрицательным результатам введения института наставничества. Следует, однако, отметить, что предпринятые до настоящего времени шаги по разработке и принятию нормативных актов о наставничестве не имеют под собой единой законодательной основы, что привело к разнообразию содержания принятых документов.

Существующая на сегодняшний день практика применения института наставничества, с одной стороны, дает определенную свободу в определении предназначения рассматриваемого института и его содержания, а с другой — ведет к чрезмерному расширению целей и задач и делает его обременительным для практического осуществления. В целях урегулирование вопроса относительно внедрения института наставничества на гражданской службе требуется внесение соответствующих изменений в федеральное законодательство.

Предложения по развитию практики наставничества в Республике Башкортостан состоят в том, чтобы:

1. Сочетать элементы как североамериканской, так и европейской модели (смешенная модель).

При создании смешанной модели наставничества лучше задать процессу наставничества такие направления и создать такие его программы, которые не слишком будут ограничивать наставников и учеников. Например, можно сочетать свойственное североамериканской модели одностороннее обучение подопечного с тем, чтобы наставник подопечного не был одновременно и непосредственным руководителем (иными словами, чтобы руководитель подопечного не участвовал в процессе наставничества). При этом отношения между наставником и подопечном должны строиться доверительные отношения, на восприятии сторонами друг друга как профессионалов своего дела. Такой подход позволяет не только учиться друг у друга чему - то новому, но и дает больший как адаптационный и образовательный эффект.

2. Изменить подход к пониманию сущности наставничества.

Говоря о сути наставничества в государственной службе нашей страны, мы подразумеваем развитие исключительно сотрудника, проходящего обучение. Сущность же наставничества за рубежом (например, в Великобритании) заключается в ценности взаимного обучения. Наставничество признано технологией «инвестирования в людей», эффективным способом личностного роста и развития как для наставников, так и для подопечных.

3. Изменить принципы организации наставничества, касающиеся выбора наставника.

К примеру, приведем подобный принцип, используемый по сей день: «Лицо, которому назначается наставник, не имеет права выбора наставника, а также возможности отказаться от наставника». Данный принцип ограничивает права обучающихся: бывают случаи, когда смена наставника необходима подопечному ввиду его психологическо-физиологических характеристик.

Вновь приведем в пример Великобританию, в которой действуют такие принципы организации наставничества:

— наставничество должно осуществляется на добровольной основе;

— сведения об участии в наставничестве носят конфиденциальный характер.

Таким образом, ожидаемый эффект от законодательного закрепления института наставничества в государственной службе Республики Башкортостан органах будет проявлен в следующем:

— сокращение текучести кадров, свидетельствующей о соответствии работы ожиданиям сотрудников;

— увеличение количества квалифицированного кадрового состава;

— освоение сотрудниками эффективных форм и методов работы;

— формирование у сотрудников устойчивой системы ценностей, формированию высоких профессиональных, деловых и моральных качеств.

Итак, обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что меры по развитию практики наставничества будут способствовать развитию кадрового потенциала государственных органов Республики Башкортостан в целом.

Литература:

1. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / Министерство экономического развития Российской Федерации Минэкономразвития России [Электронный ресурс] // http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06.
2. Проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».
3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 601 // Российская газета. 09.05.2012.

АНАЛИЗ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНОГО ВУЗА
ANALYSIS OF FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARDS OF THE THIRD GENERATION IN THE CONTEXT OF INFORMATION AND ANALYTICAL TRAINING OF THE HUMANITARIAN HIGHER SCHOOL STUDENTS

Шагапов Салават Булатович, Россия, Уфа, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Ибатуллина София Мухаметовна, Россия, Уфа, канд. техн. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: XXI век можно по праву назвать веком информационных технологий. Однако при переходе на бакалавриат и государственные стандарты третьего поколения мы зачастую сталкиваемся с деградацией системы высшего образования заключающейся в уменьшении количества часов, отводимых на изучение дисциплин математического и информационно-технического блоков. В статье приведены примеры, указывающие на разрыв между профессиональными компетенциями, заложенными в стандарт и пониманием их сущности лицами, отвечающими за формирование учебных планов. Как результат: отсутствие у выпускника-бакалавра профессиональных компетенций, соответствующих реалиям современного информационного общества. Предложены пути выхода из сложившейся ситуации.

Abstract: During the transition to Bachelor and state standards of the third generation, we are often faced with the degradation of the higher education system is to reduce the number of hours devoted to the study of the mathematical sciences and information technology units. This article provides examples that point to the gap between the professional competence laid down in the standard and understanding of the essence of those responsible for the formation of the curriculum. As a result: the lack of graduate, bachelor of professional competence, correspond to the realities of the modern information society.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, учебные планы, математика, цифровое неравенство, анализ данных, информационно-коммуникационные технологии.

Keywords: professional competencies, curricula, mathematics, digital inequality, data analysis, information and communication technologies

В анализируемых стандартах третьего поколения для прикладного бакалавриата предложены следующие компетенции, относящиеся к информационно-аналитической деятельности:

выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

- умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том

числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1);

- умением моделировать административные процессы и процедуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, адаптировать основные математические модели к конкретным задачам управления (ПК-7);

- умением определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21) [1].

В стандартах 2000 года по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Экономика» на изучение дисциплин общего математического и естественнонаучного блока отводилось 800 часов, в том числе на математику 600 часов аудиторной работы. Были прописаны конкретные дисциплины, для включения в учебный план [3]. В стандартах 3-го поколения уже не для специалитета, а для бакалавриата компетенции по основам высшей математики не прописаны, только по прикладным аспектам. В результате дисциплины общего математического блока и количество часов, отводимых на их изучение, определяются вузом с учетом мнения только выпускающих кафедр.

Так в БАГСУ в учебных планах, основанных на ФГОС-3+, на дисциплину математика отводится всего 180 часов, из них лишь 36 часов аудиторной работы. По-видимому, принимая такое решение, рассчитывали, что школьного уровня подготовки достаточно для выработки нужных компетенций. Действительно, в профильном ЕГЭ по математике присутствуют задачи из таких разделов, как математический анализ и теория вероятностей. Однако в школьном курсе отсутствуют целые разделы высшей математики, необходимые для развития вышеприведенных компетенций. В первую очередь, это линейная алгебра и интегральное исчисление. Необходимо также отметить, что, несмотря на достаточно высокие баллы по профильному ЕГЭ, уровень подготовки выпускников школ по математике в среднем остается довольно низким. В этом сразу убеждаются преподаватели, приступающие к выработке компетенций по дисциплинам общего математического и естественнонаучного блока. Нередки анекдотические случаи полного непонимания не только элементов высшей математики, но и базового школьного курса.

Неумение интерпретировать результаты анализа данных лицом, принимающим решение, зачастую приводит к не оптимальным и даже нелепым выводам.

Например, многие социально-экономические процессы характеризуются таким параметром как «Среднее»: средние цены на рынке жилья, средние цены производителей сельскохозяйственной продукции, среднедушевые денежные доходы населения и т.п. [5]. Однако, не зная математического обоснования этого термина можно прийти к ложным выводам.

Легкость и простота получения уравнения регрессии по линии тренда в табличном процессоре MS Excel дает удобную возможность будущему управленцу объективно прогнозировать социально-экономические показатели. Однако отсутствие такой дисциплины, как «Теория прогнозирования» и мизерное количество часов, выделенных лишь на базовый курс математики, приводит к тому, что эта интерпретация, да и выбор подходящих методов анализа данных становится непосильной задачей.

Примером может служить прогноз динамики прироста/убыли населения в РФ на основе демографических данных за 2010-2016гг. представленных в таблице 1 [5].

Год	**Численность населения (млн. человек)**
2010 г.	142,9
2011 г.	142,9
2012 г.	143
2013 г.	143,3
2014 г.	143,7
2015 г.	146,3
2016 г.	146,5

Таблица 1. Численность населения в РФ по годам.

Для наглядности с помощью MSExcel строится гистограмма.

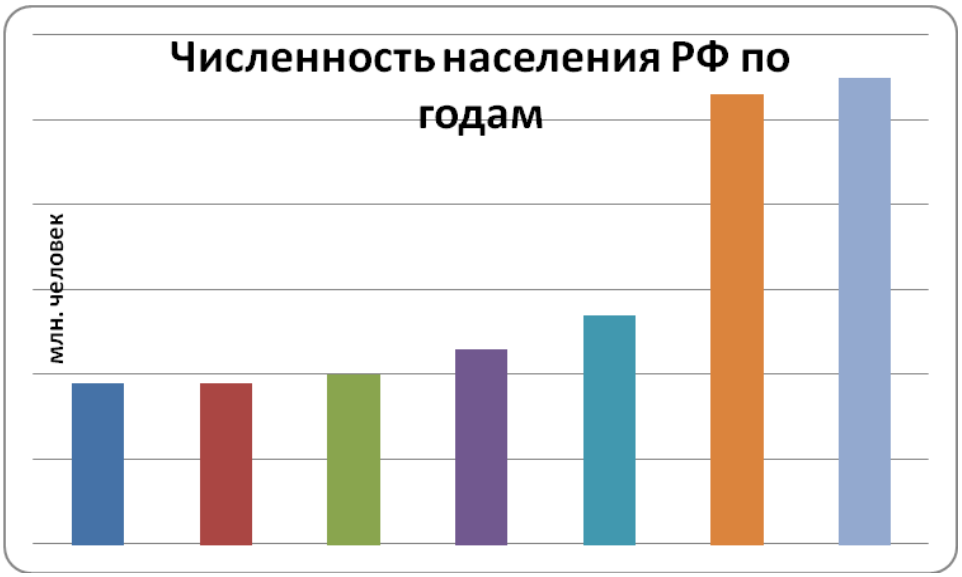


Рис. 1. Численность населения за 2010-2016гг в РФ.

С помощью инструмента «Линия тренда» строится прогноз на два периода вперёд, в качестве линии тренда выбирается «Полиноминальная», степень «3» с прогнозом на «2» периода, полученный результат представлен на рисунке 2.

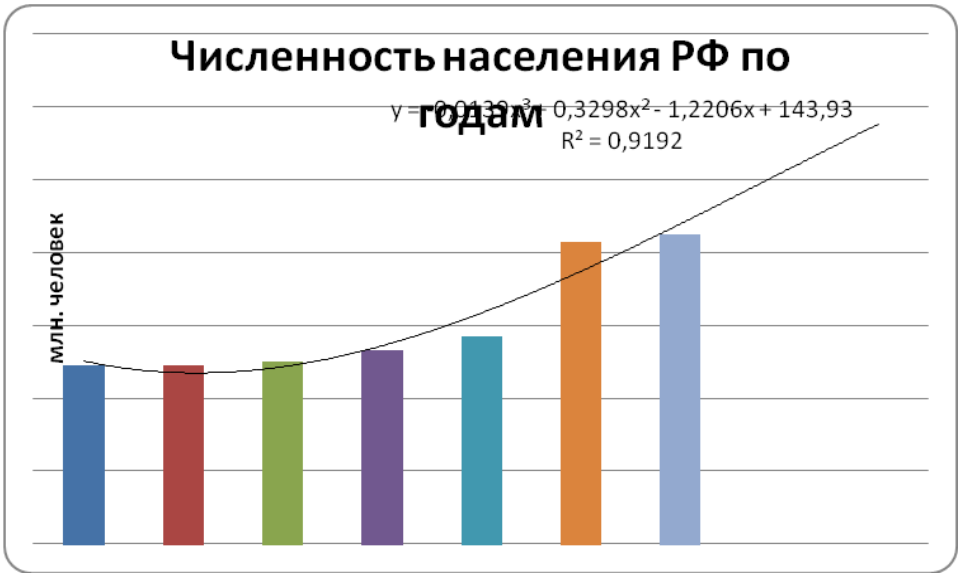


Рис 2. Полиноминальная линия тренда со степенью «3».

Из рисунка видно, что линия тренда показывает положительную динамику, т.е. прирост численности населения в РФ на два последующих года. Однако, изменив параметр полиноминальной линии тренда на степень «4» получаем совершенно противоположную картину, рисунок 3

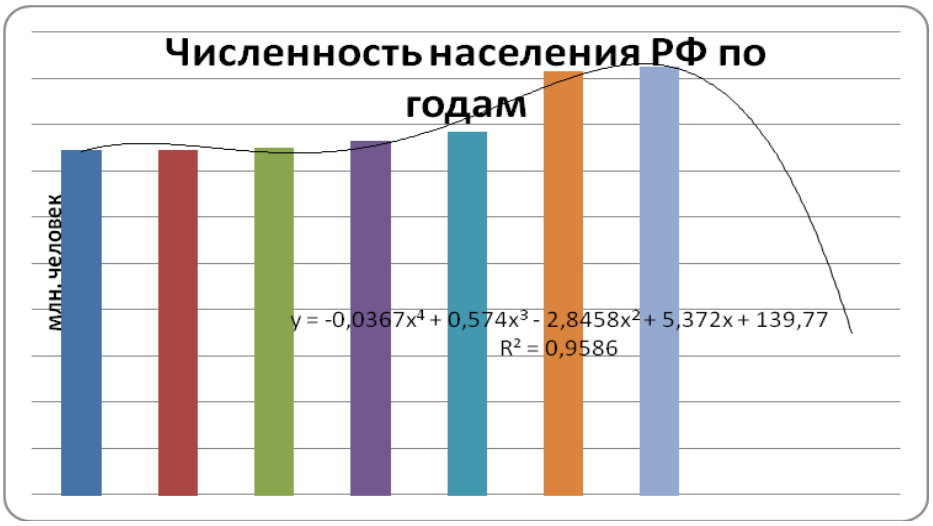


Рис 3. Полиноминальная линия тренда со степенью «4».

На основе одних и тех же данных, с помощью математического аппарата можно построить совершенно противоположные прогнозы. Образованный гуманитарий, который владеет математическими дисциплинами на достаточном уровне, должен уметь правильно анализировать полученную информацию, а не воспринимать её как абсолютную истину.

Нами были проанализированы учебные планы бакалавриата по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» нескольких вузов, которые удалось найти в открытом доступе. Выяснилось, что в большинстве вузов (например, РАНХ и ГС и филиалы) математический блок дисциплин остался на прежнем уровне по сравнению с предыдущим поколением образовательных стандартов [2], но значительно сократился по сравнению со стандартами первого поколения. Кроме базового курса математики с обязательной домашней контрольной работой, присутствует дисциплина «Основы математического моделирования социально-экономических процессов», которая как раз и обеспечивает требуемый в стандарте набор компетенций. В этих вузах поняли, что ПК7 обеспечивается дисциплиной, связанной с математическим моделированием, которая в свою очередь требует серьезного базового уровня высшей математики. Компетенция ПК1 в части принятия решений в условиях неопределенности и риска реализуется при изучении дисциплины «Исследование операций», которую также можно включить как модуль в дисциплину «Основы математического моделирования социально-экономических процессов». Рабочие программы дисциплин части вузов это подтверждают. К сожалению, эту полезную практику в БАГСУ не оценили. Вызывает недоумение и отсутствие в учебных планах студентов по направлению «Экономика» дисциплины

«Теории игр». Между тем, за последние два десятилетия три нобелевские премии по экономике были присуждены за достижения в данной области.

В свете всего вышесказанного возникает вопрос: «Какой же бакалавр нужен для системы государственного и муниципального управления?»

Не так давно в Общественной палате России состоялись слушания на тему импортозамещения. Интернет-омбудсмен при президенте России Дмитрий Мариничев заявил, что IT-образование наносит большой вред государству, поскольку подготовленный за счет бюджета специалист «будет молиться на западные компании и первым делом будет стараться уехать отсюда туда» [4]. Следуя логике этого заявления,

Можно пойти и дальше. Например, перестать готовить врачей – ведь на западе им больше платят или запретить преподавать английский язык, тогда уж точно никто никуда не уедет. Видимо из подобных соображений некоторые вузы разрабатывают учебные планы так, чтобы выпускник не был востребован не только на западе, но и приносил больше вреда, чем пользы на чиновничьей должности в своей стране. Это, на наш взгляд, позволяет сделать ФГОС-3+, в котором процедура формирования учебных планов отдана на откуп вузовскому сообществу.

Кому нужен бакалавр, который не только не может стать проводником современной политики технологического прорыва, но и грамотно проанализировать небольшой объем информации, сделать обоснованные выводы на основе моделирования ситуации и принять выверенное оптимальное управленческое решение. А других мы не готовим, поскольку все обучение сконцентрировано на гуманитарном направлении образования. В результате в век информатизации и громадных возможностей информационных технологий наши бакалавры будут принимать важные решения на основе интуиции или, в лучшем случае, используя чужой жизненный опыт. Это не только не рационально, но и чревато фатальными ошибками. То, что такие бакалавры в системе государственной службы не нужны, подтверждает решение о необходимости магистерского диплома для занятия должности, которое рассматривается в настоящее время.

Проблемы обеспечения требуемых компетенций характерны не только для студентов по направлению «Государственное и муниципальное управление», но и для будущих юристов. Они возникли в результате норм перезачета математических и информационно-технических дисциплин студентов, поступающих на обучение по программам бакалавриата на основе среднего профессионального образования. Оказалось, что независимо от срока давности обучения, изучение дисциплины «Информационные технологии в юридической деятельности» для выпускников средних специальных учебных заведений по профилю не

требуется. В рабочей программе этой дисциплины в средних специальных учебных заведениях нет раздела «Основы математической логики», однако перезачесть дисциплину мы обязаны. Между тем, для юристов, изучающих в дальнейшем логическую структуру правовых норм, этот раздел необходим. Об этом свидетельствует анализ отечественного законодательства, который демонстрирует явное отсутствие знаний формальной логики у законодателей (один правовой акт противоречит другому).

Так же, в качестве примера наличия соответствующих компетенции у бакалавров-гуманитариев, можно привести законодательство в сфере государственных, муниципальных и иных закупок. [6],[7]. Одним из основных понятий при проведении закупок является «Начальная (максимальная) цена контракта[8],[9]. Однако, расчёт и обоснование такого важного и определяющего параметра закупки строится с использованием аппарата высшей математики [10]. Т.е. законодатель на самом высоком уровне признает, что качественное описание социально-экономических процессов невозможно без использования математических методов, и чем сложнее будут методы, тем более качественнее будет дана оценка этим процессам. Оно и понятно, ведь математика - это вековая наука, фундаментальная часть которой за время своего существования практически не изменилась. Её незыблемость подтверждается великими научными открытиями, которые были бы не возможны без её применения, а так же научно-технической прогрессом, плодами которого мы все пользуемся забывая о том, что в его основе лежат сложные математические расчёты.

Повсеместное использование информационно-коммуникационных технологий в различных аспектах человеческой деятельности, атак же распространение глобальной сети Интернет оказало положительное влияние на общественные отношения и ускорило переход к информационному обществу. Последнее десятилетие ознаменовалось появлением большого количества информационных систем в глобальной сети [11],[12] и т.д. С каждым годом количество таких систем и их возможности увеличивается[13],[14], [15] и т.д. Государство уделяет огромное внимание информатизации общества выделяя на это колоссальные ресурсы [16], однако нет возможности обучения работы в этих системах, не создано учебных версий систем, нет инструкции и методического материала. Предполагается, что пользователь будет самостоятельно осваивать новые информационные системы, благодаря компетенциям сформированными при получении образования, что на практике оказывается далеко не так, формирование вышеуказанных компетенции саботируется «низами» и как результат тормозится процесс

информатизации общества, возрастает «цифровое неравенство» населения.[17]

В сложившихся условиях, характеризующихся неготовностью части вузов к разработке учебных планов, соответствующих современным требованиям, можно было бы вернуться к прежним стандартам, актуализировав их новыми компетенциями. По сути, это равносильно интеграции компетентностного подхода и разумных стандартов 2000-х годов.

В настоящее время отсутствует возможность пересмотра утвержденных учебных планов и увеличения объема часов на дисциплины общематематического и естественнонаучного блока, который сократился почти на порядок в пользу некоторых выпускающих кафедр. Поэтому, чтобы хоть как-то уменьшить негативные последствия этих решений, предлается:

- в отсутствии необходимого количества часов на базовый курс математики необходимо строже принимать вступительные экзамены, повышать проходной балл ЕГЭ по дисциплине;

- выделить факультатив либо для освоения базового курса, либо прикладных разделов математики, в соответствии с требуемыми компетенциями;

- организовать повышение математической и естественнонаучной квалификации профессорско-преподавательскому составу кафедр, обеспечивающих подготовку по экономическим и управленческим направлениям подготовки и формирующих учебные планы.

На просторах глобальной сети Интернет и в социальных сетях появилась шутка под названием «Как сообщить гуманитарию неприятные новости» [18], [19],[20], рисунок 4.



Рис. 4. Оценка Интернет-сообщества знаний гуманитария в области математики.

В XXI в., в веке информации и информационных технологий можно перефразировать всем известную фразу «Кто владеет информацией, тот владеет миром»- «Кто владеет математикой, тот владеет информацией».

Литература:

1. Приказ от 10 декабря 2014 г. n 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)». - документ предоставлен Консультантплюс
2. Приказ от 17 января 2011 г. n 41 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 081100 государственное и муниципальное управление (квалификация (степень) «бакалавр»)». - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»
3. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 061000- «Государственное и муниципальное управление». – Министерство образования РФ, - М. 2000 г.
4.Электронный ресурс [http://kommersant.ru/doc/2832376]
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики, адрес в сети Интернет – [http://www.gks.ru/]
6. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»
7. Федеральный закон от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».
8. Статья 22, Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»
9. Пункт 9, статьи 4, Федерального закона от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс».
10. Приказ Министерства экономического развития РФ от 2 октября 2013 г. N 567 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению

методов определения начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)» - документ предоставлен справочно-правовой системой «Консультантплюс»
11. Официальный сайт предоставления государственных и муниципальных услуг, адрес в сети Интернет – [https://www.gosuslugi.ru/]
12 Официальный сайт Единой информационной системы в сфере закупок, адрес в сети Интернет – [http://zakupki.gov.ru/].
13. Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях, адрес в сети Интернет – [http://bus.gov.ru/].
14. Официальный сайт для размещения информации о подготовке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатах их общественного обсуждения, адрес в сети Интернет – [http://regulation.gov.ru/].
15. Интернет-ресурс для размещения общественных инициатив граждан Российской Федерации, адрес в сети Интернет – [https://www.roi.ru].
16. Государственная программа «Информационное общество» (2011–2020 годы) – адрес электронного ресурса в сети Интернет – [http://minsvyaz.ru/ru/activity/programs/1/#section-finance]
17. Электронный ресурс – [http://telecomideas.com/-/news-730158]
18. Электронный ресурс - [http://6po.ru/post/1791/?fb=y]
19.Электронный ресурс – [https://ok.ru/postimby/topic/65461545719282]
20. Электронный ресурс – [https://professionali.ru/Soobschestva/hr-tv-ru/kak-soobschit-gumanitariju-plohuju-novost/https://ok.ru/postimby/topic/65461545719282]

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ
STAFFING OF LOCAL MANAGEMENT OF RURAL TERRITORIES

Юлдашева Оксана Николаевна, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Хатыпова Ангелина Фанисовна, Россия, Уфа, магистрант кафедры государственного управления Института истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», iigy-bgy@mail.ru

Аннотация: В статье сформулированы основные проблемы и недостатки кадровой политики в сфере местного управления сельскими территориями.

Absract: The article formulates the main problems and shortcomings of personnel policy in the field of local management of rural areas.

Ключевые слова: Местное управление, кадровая политика, сельские территории.

Keywords: Local government, personnel policy, rural areas.

Как известно, местное самоуправление является социальным институтом и представляет собой одну из форм самоорганизации общества. Одним из субъектов самоуправления являются сельские поселения. Согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. ФЗ № 131, сельское поселение представляет собой один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления [1].В России сельская местность занимает две трети площади страны. На 1 января 2018 года по оценке Росстата общая численность населения составляет 146880432, численность постоянного населения сельских поселений составила: в РФ – 37553533, в РБ –1541269. В России насчитывается 25,56% сельских поселений [8], а в Республике Башкортостан всего 54 сельских поселения, включающих 818 сельсоветов [9], что составляет 37,9 %.

Ключевым вопросом в системе муниципального управления, а особенно сельских территорий, остается кадровый вопрос. Под кадровой политикой в сфере государственного и муниципального управления понимается последовательная деятельность государства и всех его органов по формированию требований к государственным и муниципальным служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию их профессионального потенциала. Суть кадровой политики в системе органов исполнительной власти состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на государственной и муниципальной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления. Основные аспекты кадровой политики указаны в Федеральном законе №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2].

Государственная кадровая политика, независимо от конъюнктуры и возможных корректировок, к числу главных своих целей относит:

- создание благоприятных и равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний;

- обеспечение высокого профессионализма управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками;

- установление надежных преград на пути проникновения на руководящие и управленческие должности людей недостойных, склонных к карьеризму.

По мнению О.Н. Юлдашевой и Р.А. Рамеева, этапы отбора кадров в муниципальные учреждения построены на общепринятых методах оценки (собеседование, тестирование, оценка претендента). В ходе испытательного срока, претендент непосредственно проверяется на соответствие и обоснованность ранее сделанных выводов о его профессиональной пригодности [7]. В процессе исследования были выявлены следующие особенности кадрового обеспечения местного управления сельских территорий:

1) дефицит кадров. Обычно в сельских поселениях заметен дефицит квалифицированных и компетентных кадров. Доля работоспособного населения снижается, быстро растет количество людей пожилого возраста, которые тяжело приспосабливаются к новым условиям и имеют низкий уровень образования [4]. Как отмечают в своей статье О.П. Овчинникова и В.В. Лукашов, «серьезной проблемой является отсутствие высококвалифицированных кадров на местном уровне. Если повышение квалификации государственных гражданских служащих является обязательным, проводится один раз в три года и на это выделяются федеральные средства, то квалификация муниципальных служащих – «дело рук самих муниципальных образований». Если региональный бюджет имеет соответствующие ресурсы, то в нем могут быть выделены средства на повышение квалификации муниципальных служащих. Однако, многие российские регионы не предусматривают такую строку в бюджете, оставляя муниципальным образованиям возможность повышения квалификации муниципальных служащих за счет средств местного бюджета. Очевидно, главы районных администраций, неохотно, идут на расходование средств муниципалитета на повышение квалификации собственных служащих» [5].

2) фактор личного знакомства значительной части населения друг с другом и личные знакомства населения с кандидатами в органы МСУ.

Сельские жители отдают предпочтение авторитетным на селе людям, пользующимся симпатией и доверием у односельчан, которые всю жизнь проживают в этом селе и изнутри знают его проблемы. При этом учитываются: опыт работы в органах местного самоуправления, профессиональные качества, образ жизни и семейное положение кандидата.

Можно выделить три основные социальные группы кандидатов в органы местного самоуправления: 1) профессиональные управленцы, имеющие опыт работы в органах местной власти; 2) выходцы из бизнес-структур (руководители сельхозпредприятий, представители малого и среднего бизнеса); 3) кадры интеллигенции - представители бюджетной сферы.

Сельские поселения как административные единицы играют важную роль в государстве и решают свойственные ему вопросы местного значения. Специфика существования сельских поселений в России существенно выделяется на фоне других стран, так как наша страна имеет огромную территорию с разными природными, экономическими, политическими условиями. Однако сегодня, сельские поселения имеют множество проблем, которые ставят под угрозу их дальнейшее существование как самостоятельных административных единиц. По России численность сельского населения меняется незначительно (судя по статданным), однако процессы миграционного оттока сельского населения в города маскируются административными решениями — преобразованием поселков городского типа в категорию сельских поселений. Всего за период с 1991 по 2016 г. был изменен статус 725 ПГТ, в результате чего численность сельского населения России увеличилась на 2,4 млн. человек. Особенно большие изменения произошли в Свердловской области (численность сельского населения выросла на 211 тыс. человек), Башкортостане (180 тыс.), Ростовской области (168 тыс.), Алтайском крае (136 тыс.). Большая часть Европейской России (кроме Крайнего Севера и Северного Кавказа) характеризуется высоким темпом убыли населения. В данных регионах смертность преобладает над рождаемостью. Регионы Северного Кавказа, наоборот, демонстрируют устойчивый рост на данный период. Густота сельских населенных пунктов максимальна в Центральной России.

Таким образом, очевидно, что идет процесс непрерывной концентрации сельского населения во все более крупных поселениях: доля населения, живущего в мелких населенных пунктах, постоянно снижается. Число средних и мелких поселений уменьшается, так как в результате уменьшения числа жителей большая часть этих поселений переходит в разряд мельчайших, число которых растет [3]. А это значит, что проблем,

связанных с кадровой обеспеченностью со временем станет только больше.

Литература:

1. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 18.04.2018) [Электронный ресурс]. – Консультант плюс:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/.-25.05.2018
2. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) [Электронный ресурс]. – Консультант плюс:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/.-25.05.2018
3. Алексеев, А.И. Изменение сельского расселения в России в конце XX - начале XXI века/А.И. Алексеев, С.Г. Сафронов. - Вестник московского университета, 2015.- С.66-76
4. Боков, М.Б. Кадры местного самоуправления: настоящее и будущее // Мониторинг. 2009. №3 (91). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadry-mestnogo-samoupravleniya-nastoyaschee-i-buduschee (дата обращения: 02.05.2018).
5. Овчинникова, О.П. Методика оценки результативности управления муниципальным развитием и кадровое обеспечение муниципального управления /О.П. Овчинникова, В.В. Лукашов / Вопросы управления, 2015. №1. – С.37-45.
6. Полянина, О.А. Формирование кадрового потенциала муниципальной службы: исторический опыт и современность / О.А. Полянина //Подготовка управленческих и партийных кадров: традиции и современность (К 90-летию открытия комвуза в Саратове). Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина. – Саратов, 2013. С. 77-80.
7. Юлдашева, О.Н. Применение метода отбора персонала в государственных учреждениях социальной сферы на базе комплекса HRScanner / О.Н. Юлдашева, Р.А. Рамеев // Евразийский юридический журнал. 2017. № 3. С.359-360.
8. Официальный сайт Росстата http://www.gks.ru/
9. Официальный сайт Башкортостанстата http://bashstat.gks.ru

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

THE ROLE OF MODERN MANAGERIAL TECHNOLOGIES IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ACTIVITY OF MEDICAL AND PREVENTIVE ESTABLISHMENTS IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Яппаров Рамиль Камилевич, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье представлена оценка эффективности управленческой деятельности лечебно-профилактических учреждений Республики Башкортостан, проведенная на основе анализа статистических данных здравоохранения. Автором доказано, что процесс управления качеством медицинских услуг бюрократизирован и не носит системного характера. Значительная часть проблем оказания медицинской помощи может и должна быть решена путем внедрения современных управленческих технологий и перегруппировки внутренних ресурсов, предусматривающих стимулирование наиболее эффективного использования получаемых от общества средств.

Abstract: The paper assesses the effectiveness of management activities of medical and preventive institutions in the Republic of Bashkortostan on the basis of an analysis of health statistics. The author proves that the process of quality management of medical services is bureaucratic and does not have a systemic character. A significant part of the problems of rendering medical assistance can and should be solved by introducing modern management technologies and regrouping resources of resources that provide for the most effective use of funds received from society

Ключевые слова: система здравоохранения, лечебно-профилактические учреждения, качество медицинских услуг, современные управленческие технологии

Keywords: health care system, medical and preventive institutions, quality of medical services, modern management technologies

В современных условиях изменилась структура российского здравоохранения, которая теперь работает на основе страховой медицины, многоукладной собственности, новых правовых норм. Это в свою очередь

трансформирует процесс и сферы системы государственного управления здравоохранением. В условиях ограниченности ресурсов и активизации рыночных методов хозяйствования в системе управления лечебно-профилактическим учреждением особую значимость приобретают современные управленческие технологии. Их внедрение в систему управления ЛПУ позволит обеспечить его управляемость, снизит его зависимость от субъективных факторов, что, в конечном счете, позволит обеспечить эффективность функционирования учреждения здравоохранения и поднять качество медицинских услуг, предоставляемых им населению. Развитие рыночных отношений с объективной необходимостью требует адекватной модели управления в системе управления ЛПУ, характеризующейся оперативностью, способностью быстро и эффективно реагировать на внешние по отношению к системе изменения. Только рыночная модель управления ЛПУ, основанная на современных управленческих технологиях, соответствует одной из основных задач реформы отрасли – повышению эффективности системы управления здравоохранением. В связи с этим, в настоящее время жизненно необходимым для обеспечения эффективности лечебных учреждений становится внедрение современных технологий управления, позволяющих в свою очередь повысить уровень и качество управленческих решений. Только такая ориентированность управленческих технологий может сформировать механизм управления эффективностью функционирования отрасли, обеспечивающий приемлемый уровень качества медицинских услуг и медицинской помощи населению.

Оценка эффективности системы здравоохранения и качества медицинской помощи является актуальной задачей в условиях неудовлетворенности населения состоянием отрасли.

Оценка эффективности деятельности системы здравоохранения в Российской Федерации происходит на федеральном, региональном уровнях, а также на уровне медицинской организации и медицинского персонала. Эффективность проводимой работы в сфере любой системы здравоохранения, в первую очередь оценивают по показателям здоровья населения и по демографическим показателям, таким как: рождаемость, средняя продолжительность жизни и общему коэффициенту смертности. Перечень показателей представлен в государственной программе «Развитие здравоохранения» содержат целевые значения показателей до 2020 года.

Перечень показателей государственной программы республиканского уровня частично соответствует показателям государственной программы Российской Федерации «Развитие

здравоохранения», и также содержит значения территориальных целевых индикаторов до 2020 года. Показатели Программы государственных гарантий республики дополнены, а также содержат целевые значения на текущий год[1].

Демографическая ситуация в республике определяется увеличением числа умерших при снижении числа родившихся. Снижение рождаемости является следствием уменьшения количества женщин фертильного возраста. За последние 4 года их стало меньше на 65 тысяч. Сегодня в репродуктивный возраст постепенно вступает сравнительно малочисленное поколение мужчин и женщин, родившихся в 90-е годы прошлого века. Снижение числа рождений было прогнозируемо, и, по оценке демографов, должно было продлиться до 2020 года.

За последние три года демографическая ситуация в республике характеризуется ростом числа родившихся на 2,3 %, снижением числа умерших на 0,1 %. Последние шесть лет регистрируется естественный прирост населения. Улучшилась ситуация в службе детства и родовспоможения, зарегистрировано снижение детской смертности – на 6%. С 2012 года наблюдается и положительная динамика по младенческой смертности. Показатель смертности от новообразований за 2015 год увеличился на 6,4%, но остается ниже показателей по России и Федеральному округу [2].

В рамках государственной программы «Развитие здравоохранения» реализуются подпрограммы по обеспечению больных раком молочной железы и раком легкого. Благодаря реализации мероприятий подпрограмм 5-ти летняя выживаемость пациенток 2-3 стадиями рака молочной железы возросла на 3,3%.А доля умерших на первом году жизни после постановки диагноза рак легкого снизилась на 6%.В связи с поздним обращением граждан, самолечением и недостаточной онко-настороженностью первичного звена принято решение о внедрении в 2014 году скринингого метода-онкоконтроля. Благодаря чему стало возможным обнаружение злокачественных новообразований на ранней стадии.

Анализ эпидемиологической ситуации по туберкулезу в республике показывает, что ситуация по туберкулезу продолжает улучшаться: снижаются показатели заболеваемости, распространенности, увеличивается количество ограниченных и малых форм заболеваний, уменьшилось количество запущенных форм туберкулеза до 1 случая (0,06 %).

В течение последних 7 лет в республике последовательно снижается смертность от внешних причин, но остается выше российской. Вызывает тревогу, что 8 из 10 умерших – это лица активного трудоспособного возраста, абсолютное большинство которых составляют

мужчины. Внешние причины смертности в трудоспособном возрасте имеют ярко выраженный социальный характер. Большая часть смертных случаев связана с низким уровнем санитарной культуры населения и самосохранительного поведения людей.

Социальный характер предотвратимой смертности и динамика ее уменьшения позволяют говорить об огромных неиспользованных резервах снижения общей смертности и увеличения ожидаемой продолжительности жизни. Из внешних причин произошло снижение смертности от дорожно-транспортных происшествий, что было обусловлено внедрением 3-х уровневой системы оказания медицинской помощи с открытием дополнительных травмацентров.

Актуальной из года в год остается смертность от случайных отравлений алкоголем и его суррогатами. Основной мерой снижения смертности от отравлений является усиление мероприятий на республиканском уровне по борьбе с нелегальным оборотом алкоголя. Смертность населения зависит от множества биологических и социальных факторов: генетика, климатические условия, социально-экономические условия, уровень жизни населения и т.д. Показатель смертности носит скорее межведомственный характер, и при самой эффективной системе здравоохранения в условиях социально-экономической нестабильности показатель смертности не будет уменьшаться.

Демографы отмечают, что до 70% сельских жителей имеют определенные проблемы со здоровьем, из них 30% - даже не обращались к врачу. Ввиду этого, значительная часть населения в селах и деревнях относится к группе риска. За 3 года проведения диспансеризации населения осмотрено более 2 млн. человек. При этом, практически здоровыми из них были признаны только 25%, остальные - с различными рисками заболеваний. Эти 75% - как раз тот резерв по снижению смертности населения, с которым необходимо активно и качественно работать.

Заработная плата медицинских работников повышалась и в предыдущие годы – в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» и региональной программы модернизации. Увеличение финансирования на обеспечение дополнительных стимулирующих выплат сохранилось в отрасли здравоохранения. Дополнительные средства включены в общий фонд заработной платы и в структуру тарифа на медицинские услуги и с 2013 года распределяются на всех работников.

Несмотря на объемный перечень показателей на федеральном и региональном уровне, отсутствует интегрированная система показателей, позволяющих провести объективную оценку эффективности системы здравоохранения и ее государственного регулирования. Стоит также

отметить, что практически все показатели предоставляются органами статистики, и лишь небольшой ряд показателей учитывает анализ социологических опросов населения. На сегодняшний день население недовольно состоянием отрасли. Уровень удовлетворенности медицинской помощи населением в Российской Федерации за 2015 года составила 40,4%, в Республике Башкортостан – 44,0%.

Эффективность работы системы здравоохранения определяется состоянием кадровых ресурсов. На сегодняшний день в медицинских организациях занято 87 тысяч человек, в том числе около 14 тысяч врачей и более 41 тысячи работников со средним медицинским образованием. [3]. Проблемой является кадровая неукомплектованность учреждений здравоохранения РБ прежде всего врачами, а также средним медицинским персоналом. Для лечебно-профилактических учреждений республики в настоящее время актуальным вопросом является улучшение в сфере обеспеченности их ресурсами и прежде всего трудовыми. Несмотря на реализацию федеральных и республиканских программ по привлечению в отрасль врачей, обеспеченность населения врачами и средним медперсоналом практически не изменилась. Сохраняется высокий коэффициент совместительства, что оказывает отрицательное влияние на качество оказания медпомощи. Благодаря участию республики с 2012 года в программе «Земский доктор» удалось сохранить количество врачей в районах. Вместе с тем, остро стоит вопрос дефицита кадров в первичном звене. Так, например, в 14-ти районах обеспеченность врачами составляет менее 20 на 10 тыс. населения. Поэтому, инициатива Минздрава Республики Башкортостан, поддержанная правительством в 2016 году была направлена на увеличение количества докторов еще на 150 человек. В связи с острой нехваткой фельдшеров принято решение о реализации в республике программы «Земский фельдшер».

Другой острой проблемой является сельское здравоохранение и прежде всего дефицит фельдшерско-акушерских пунктов в республике. Поэтому о закрытии ФАПов речи нет, главная цель, чтобы в каждом населенном пункте был медработник. В малых сельских населенных пунктах, где живет меньше 100 человек и нет ФАП, сегодня создаются домовые хозяйства, оснащенные необходимым оборудованием и инструментарием для оказания первой доврачебной помощи (само-, взаимопомощи), обеспеченных средствами связи с ответственным медицинским работником. Только теперь надо отслеживать, как эта система будет работать, чтобы благие начинания не превратились в «осваивание средств.

Обращения граждан свидетельствуют о том, что работа мобильных медицинских бригад, призванных обеспечить доступность медицинской

помощи сельским жителям, во многих районах не организована, или не соответствует установленным нормативным требованиям. Вопрос о работе мобильных медицинских бригад, выездных приемах специалистов межтерриториальных центров должен быть тщательно проработан Минздравом Республики Башкортостан. Консультации врачей «узких» специальностей, а также диагностика должны стать доступными для жителей всех районов республики. Как показывает опыт других регионов, выходом в этой ситуации могут стать мобильные бригады, обеспеченные оборудованием

В настоящих условиях лечебно-профилактические учреждения характеризуется низкой эффективностью, экстенсивным развитием стационаров, затратной системой оказания скорой медицинской помощи, формальным приоритетом профилактики и раннего выявления заболеваний. Методология решения проблем менеджмента в лечебных учреждениях определяется традиционными малоэффективными способами организации и управления. Господствующим методом финансовых отношений в отрасли до сих пор является выделение финансовых ресурсов вне прямой связи с реальными потребностями, результатами и качеством оказания медицинской помощи. Утрата возможностей прямого административного контроля над лечебно-профилактическими учреждениями пока неадекватно восполняется методами экономического управления. Процесс управления качеством медицинских услуг бюрократизирован и не носит системного характера. Значительная часть проблем оказания медицинской помощи может и должна быть решена путем внедрения современных управленческих технологий и перегруппировки внутренних ресурсов, предусматривающих стимулирование наиболее эффективного использования получаемых от общества средств.

На современном этапе в Республике Башкортостан не отработаны и не имеют широкого распространения методы оценки эффективности управления здравоохранением. Так оценка эффективности государственных учреждений здравоохранения, их руководителей и основных категорий работников в Республике Башкортостан определяется приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 16 октября 2013 года № 3006-Д «Об организации работы по оценке эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Данный приказ содержит перечни показателей и критериев эффективности деятельности для следующих видов организаций и их руководителей:

- больница и поликлиника, имеющая в своем составе амбулаторно-поликлиническое подразделение и отделение скорой медицинской помощи;
- амбулаторно-поликлиническое учреждение (поликлиника для взрослых;
- амбулаторно-поликлиническое учреждение (детская поликлиника) и др.[4].

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских организаций расширены с учетом специфики региона, скорректирована бальная система оценок.

Существующие оценки эффективности управленческой деятельности подменяются количественными критериями работы системы в целом, в рамках которой измеряется не эффективность управления, а результативность воздействия на население. В то время как качество медицинских услуг, предоставляемых населению прямо пропорционально эффективности осуществления системой здравоохранения управленческих функций и системного характера процесса управления качеством медицинских услуг. Критериями оценки результатов эффективности оказанных услуг медицинской организации могут считаться медицинские и экономические показатели результативности их деятельности.

Можно выделить следующие проблемные направления управленческой деятельности лечебно-профилактических учреждений Республики Башкортостан:

1) Сохранение баланса между уровнем финансовых расходов здравоохранения и объёмами бесплатной медицинской помощи;

2) Демографические показатели и пропускная способность и оказать своевременную и качественную медицинскую помощь;

3) Кадры, их квалификация и качество лечения.

В здравоохранении под инновациями следует понимать целенаправленные преобразования в отрасли, в том числе в ее организационной структуре и экономическом механизме, направленные на повышение эффективности использования ресурсов и качества оказания медицинской помощи населению, а также наибольшее удовлетворение его потребности в услугах здравоохранения. Реальным механизмом, который может повысить результативность деятельности лечебно-профилактических учреждений, качество и доступность медицинской помощи является процессно-ориентированная система управления. Процессный подход предполагает широкое делегирование полномочий и

ответственности исполнителям; уменьшение количества уровней принятия решений и сочетание принципа целевого управления с групповой организацией труда. Этот подход позволяет оперативно изменять и модифицировать технологии, безболезненно модернизировать информационную систему медицинской организации.

Значительно улучшить работу лечебно-профилактических учреждений республики позволит внедрение следующих мероприятий:

1. активное внедрение дополнительных информационных сервисов, например «Личный кабинет пациента» и др;

2. расширение открытого диалога с гражданским обществом и формирование обратной связи с потребителями медицинских услуг на основе активизации работы Общественного совета при Министерстве здравоохранения Республики Башкортостан;

3. формирование системы общественного контроля и независимой оценки качества работы медицинских организаций, участвующих в реализации Программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

4 проведение широкой информационной кампании в средствах массовой информации о сущности, целях и задачах института независимой оценки качества оказания медицинских услуг, а также задачах широкой общественности по его поддержанию и развитию.

Литература:

1. Постановление Правительства Республики Башкортостан Об утверждении государственной программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан» (с изменениями от 30 августа 2016 года N 360) URL:http://www.consultant.ru
2. Выступление Министра здравоохранения Республики Башкортостан Бакирова А.А. на итоговой коллегии Министерства здравоохранения Республики Башкортостан: «Итоги деятельности учреждений здравоохранения Республики Башкортостан за 9 месяцев 2016 года.» -URL: //https://health.bashkortostan.ru
3. Там же
4. Приказ Минздрава РБ от 02.02.2018г. № 262-Д «О внесении изменений и дополнений в приказ Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 16 октября 2013 года № 3006-Д “Об организации работы по оценке эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»

Круглый стол №2

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
COMPETENCE APPROACH IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Агзамов Рафик Закариевич, Россия, Уфа, доктор социол. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Развитие системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих связано с максимальным раскрытием возможностей компетентностного подхода, выступающего одним из важных управленческих ресурсов в постиндустриальной перспективе развития экономики страны.

Abstract: The development of the system of professional development of state and municipal employees is associated with the maximum disclosure of the capabilities of the competence approach, which is one of the important management resources in the post-industrial perspective of the country's economy.

Ключевые слова: конструкты «компетенция» и «компетентность», совместная деятельность, система профессионального развития государственных и муниципальных служащих, социально-ситуативная компетенция, социокультурные механизмы регуляции.

Keywords: constructs "competence" and "competence", joint activity, system of professional development of state and municipal employees, social and situational competence, social and cultural mechanisms of regulation.

Тема управленческих компетенций настолько широко распространена, что нет необходимости быть специалистом в какой-либо узкой сфере деятельности, чтобы приобщиться к ней, предложив свой подход, классификацию, методику или модель. Компетентностный бум фактически «развязывает» руки любому специалисту или исследователю, поскольку снимает с него серьезную ответственность за необходимость

отстаивания самой идеи компетенции. Большим идеям часто требуется долгое время для их конкретизации, поскольку они охватывают множество аспектов. Концепция компетенций также не избежала этой участи, поскольку «компетенция сопряжена с координацией и обучением, основана на навыках, активах и рутинах» [1,90]. Начало концепции компетенций в различных источниках указывается расплывчатым временным периодом «еще в 1970-гг.», между тем исследования в этом направлении в значительной степени вдохновлены идеями замечательной книги Э. Пенроуз «Теория роста фирмы» опубликованной в 1959 году. Начиная с этого времени интерес к компетенциям привел к созданию просто немыслимого количества различных моделей, методик их оценки, которые предлагаются для использования в области управления человеческими ресурсами. Тем не менее, даже огромное количество разнообразных исследований, предложивших множество моделей и методик их оценки, не прояснили основные вопросы, с которых начиналась теория компетенций и что особенно любопытно, исследования на основе концепции компетенций каким-то образом избежали серьезной критики. Видимо, отсутствие аргументированной критики, собственно, и способствовало тому, что концепция компетенций не фокусировалась на объективной оценке своих достижений.

Какие же основные вопросы не получили своего дальнейшего прояснения? Для быстрого прогрессирования операционализации идей концепции компетенций, как нового теоретического подхода, основанного на «способностях», «динамических способностях» или «компетенциях» фирмы, даже в настоящее время, несмотря на важность этой концепции, представляется неочевидным то, как можно соединить разные процессы структурации, процессы взаимодействия или процессы мотивации, неким согласованным способом. Для этого нет однозначного ответа на вопросы о природе компетенций, их структуре и динамики, взаимосвязях и взаимозависимостях. Остается также открытым вопрос и диагностики компетенций, особенно в ситуациях, когда невозможно на основании прошлого опыта прогнозировать то, что окажется востребованным в будущем. Таким образом, чем больше мы «знаем» о компетенциях, тем больше вопросов возникает о реальностях, которые скрываются за этим понятием. Это обстоятельство, несомненно, несет и немалый риск для любого исследования, которое может оставить за ее рамками основные противоречия исследуемой проблемной ситуации, в случае получения ответов на узкие, частные вопросы.

Исследование сферы управленческих компетенций представляет собой особую сложность, поскольку управленческие компетенции общепринято считать одинаковыми в разных сферах управления, а

различия, как правило, объясняются уровнем соответствующей должности, а не спецификой деятельности. Между тем при переходе профильного специалиста в «начальники» не только управленцы-практики, но и исследователи неизбежно имеют дело с «ломкой своего мышления», поскольку эта ситуация преодолевается ими в одиночку. Таким образом, кажется, что любая попытка рассказать что-нибудь новое про управленческие компетенции обречена на неудачу и неизбежное «вхождение» в область аксиоматики. Однако, несмотря даже на такой безрадостный вывод, в теме управленческих компетенций можно обнаружить некоторые лакуны или ниши, которые вызывают интерес как с точки зрения теоретического осмысления, так и в рамках управленческих практик. Такой «нишей» сегодня, безусловно, является система профессионального развития государственных и муниципальных служащих, в которой тесно сплетаются идеи, рожденные в рамках различных наук.

Современное управление представляет собой сферу концептуального осмысления, поскольку описывать и объяснять управленческую деятельность невозможно в отрыве от исследования задач, решаемых организациями, в которых переплетаются все те науки современности, которые внесли немалый вклад в формирование и развитие теории управленческих компетенций. Целые «леса» концепций лежат в основе принимаемых решений, представлений о ситуациях и интерпретациях действительного положения дел. Причем это касается не, только направленности индивидуальных, но и организационных действий. В настоящее время невозможно описывать совместную деятельность людей в отрыве от исследования проблем, решаемых организациями, в которых они трудятся. Нарастающая значимость руководителей низового и среднего уровня, вызывает потребность обращения пристального внимания на «конкретные процессы и практики, которые составляют повседневную деятельность организаций и которые связаны со стратегическими результатами» [2,63-82].

Ключевой вывод концепции компетенций в отношении экономической организации состоит в том, что управленческая компетентность руководителей среднего и низового уровня, которая хотя и оказывается часто невидимой, но они оказывают серьезное влияние на организацию и на тех, кто в ней работает. То есть «качество, и пригодность их структуры знаний приобретает первостепенное значение»[3,225]. Стратегические инновации все больше и больше вовлекают в свои процессы этих руководителей, а не только тех, кто находится в центре принятия стратегических управленческих решений. Таким образом, в стратегическое управление оказывается вовлечено все большее количество

руководителей низового и среднего уровня, итогом которого оказывается все возрастающая потребность в управленческих компетентностях высокого уровня. Таким образом, основные тенденции развития управленческой компетентности приводят к единому выводу: необходимости «вложения» в систему профессионального развития государственного и муниципального управления, для того чтобы повысить существенность связи управленческой компетентности руководителей с результативностью их деятельности.

Компетентностный подход в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих, таким образом, связан с идеями преобразования и необходимости формирования ответов на вызовы времени. Компетенции всегда определяются в конкретных организационно-деятельных условиях, и имеет отношение к конкретным задачам, т.е. они выступают как деятельностные и организационные сущности. Поэтому в нашей стране традиционно исследовались два типа субъектов профессиональной управленческой деятельности – руководители и профильные специалисты. Руководители рассматривались как субъекты управленческой деятельности, где значимыми компонентами считалось принятие управленческих решений и организации совместной деятельности людей. Профильные специалисты рассматривались как субъекты профессиональной деятельности, предполагающей наличия у них самостоятельности и творческого отношения к порученному делу.

Это обстоятельство приводит к выводу, что можно определить некие «совокупности» компетенций в соответствии с организационными и профессиональными условиями деятельности управленцев и уточнить структуру самой управленческой компетентности. В этом случае компетенции корректно рассматривать как социальные конструкты, которые формируются динамичной социальной управленческой практикой. Компетенции, таким образом, в качестве конструктов могут быть включены как в управленческую практику, так и в системы образования. В этой связи важно понять, как устроен этот конструкт, и какие выводы из его структуры оказываются важными для решения проблем управления деятельностью организации или отдельных профильных специалистов, в них работающих.

В этой связи в настоящей статье под термином «компетенция» раскрывается природа компетенции с точки зрения представлений о характере и объеме разрешаемых органами управления дел в правовом плане, где роль человеческого фактора раскрывается через призму *компетентности*. Причем, «раздельные характеристики компетенций не должны создавать впечатления об их автономизации» [4,58].Само же понятие «компетентность» раскрывается через качества, которые являются

решающим условием эффективного поведения человека. Таких качеств, которые определяют эффективное поведение человека множество, например, такие как, «способность работать самостоятельно, без постоянного руководства; способность брать на себя ответственность по собственной инициативе; способность проявлять инициативу, не спрашивая других, следует ли это делать; готовность замечать проблемы и искать пути их решения; умение анализировать новые ситуации и применять уже имеющиеся знания для такого анализа; способность уживаться с другими; способность осваивать какие-либо знания по собственной инициативе (т.е. учитывая свой опыт и обратную связь с окружающими); и умение принимать решения на основе здравых суждений – т.е. не располагая всем необходимым и не имея возможности обработать информацию математически»[5,40].

Учитывая традиции представлений о рефлексии в российской культуре и мышлении, это позволяет утверждать, что *компетенция* – это рефлексивная возможность человека по «капитализации» своего или коллективного накопленного ресурса и потенциала. При этом термин «компетенция» отражает сущность компетенции через такие ориентиры, как мотив, предназначение, задача, цели и т.д., которые явно относятся к точно сформулированным конечным целям *органов управления* организацией. А термин «компетентность» отражает сущность компетенции через те же похожие ориентиры как способности, знания, умения принимать решения, но которые очевидным образом относятся к конечным целям конкретного *человека*. Это дает логичные основания понимать первую грань компетенции, как относящуюся к точно сформулированным конечным целям органов управления, вторую - относящуюся к конечным целям любого человека. Такое утверждение достаточно корректно, поскольку такое понимание находится в русле принципа рефлексии, согласно которому в человеческом обществе знания имеют прямые и непосредственные практические следствия. Поскольку представление о компетенциях позволяет перенести акцент с психологических качеств человека на внешние элементы его деятельности, следовательно, они смещают оценку с качеств и переносят ее на поведенческие проявления.

В этой связи появляется необходимость более детального «разделения» сущности конструктов «компетенции» и «компетентность». Сущностью содержания конструкта «*компетенции*» является представления об основах успешной деятельности. Эти основания, что очевидно, могут гарантировать успех, собственно, в этих гарантиях и содержится смысл применения этого понятия как конструкта. Компетенции носят универсальный характер, поскольку могут быть

привязаны к разным людям, они воспроизводимы в процессах взаимодействия, следовательно, их можно развивать и удерживать. Компетенции всегда конкретны и всегда адресованы конкретному социальному пространству (институту). Такая ориентированность задает субъекту понимание его роли, формирует представления об адресате и его ожиданиях. Компетенции, таким образом, формулируются в терминах задач и действий, следовательно, они должны соответствовать целям деятельности, что помогает заранее определить предполагаемые параметры его результатов. Это означает, что компетенции используются для прогнозирования успешной деятельности, определения направления и содержания обучения и формирования профессиональных и организационных стандартов.

Что касается содержания конструкта «*компетентность*», то его сущностью являются психологические характеристики, которые «привязаны» к субъектам эффективной деятельности, т.е. к конкретным людям. Поскольку психологические характеристики в большей степени отражают потенциальные возможности человека, то они не описывают конкретную деятельность. Иначе говоря, психологические характеристики отражают особенности человека, его возможности по проявлению этих характеристик в различных ситуациях, с различной частотой. Это позволяет говорить о том, что конструкт«компетентность» в отличие от конструкта «компетенции» не может выступать гарантом успеха. Компетентность может только создавать вероятность успеха или как принято говорить, может рассматриваться как фактор фасилитации.

Таким образом, компетенции и компетентность фактически оказываются моделями различных субъективных реальностей, значит, и речь в компетентностном подходе в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих должна идти о различных познавательных схемах, которые обеспечивают интерпретацию наблюдаемых действий и их оценку. Руководителю, например, легче ориентироваться, применяя конструкт «*компетенция*», поскольку его формулировки конкретны и адресны, а исполнителю, соответственно, проще использовать конструкт «*компетентность*», ибо в нем содержатся указания на его психологические возможности соответствующих уровню предпринимаемых им усилий при исполнении деятельности.

В заключение необходимо еще раз подчеркнуть, что оба понятия «*компетенция*» и «*компетентность*» имеют социальную природу, поскольку они обусловлены базовыми концепциями труда, организации, экономического и социального взаимодействия. При этом важно понимать, что конструкт*«компетенция»*– это институциональная компетентность, т.е. это требование общества к системе управления и образования. Она зависит

от институциональной политики. А к конструкту «компетентность» (и в этом вся тонкость), относится набор «знаний под рукой» у тех, кто реально их использует при подготовке, принятии и реализации решений. Потребность в них идёт уже от проблемной ситуации, на которую своевременно и компетентно должна реагировать конкретная управленческая структура. Это уже другая, *социально-ситуативная* компетенция, которую на практике называют компетентностью. О ней можно судить лишь по личному опыту и материалам различных исследований. Это укрепляет во мнении, что феномены «*компетенция*» и «*компетентность*»роднит единый механизм действия, что позволяет обоснованно сопрягать эти понятия в рамках государственной и муниципальной управленческой практики.

Поскольку управление выполняет в обществе разнообразные функции, но все, же главной его функцией является создание новых условий для обновления и развития управленческой компетентности руководителей в государственном и муниципальном управлении и раскрытия их творческих возможностей. Без такого понимания феномена управления, невозможно ни прогнозировать, ни адекватно проектировать будущее состояние управляемого объекта, гарантировать удержание его в рамках управляемости.

Литература:

1. Уильямсон О.И. Исследования стратегий фирм: возможности концепции механизмов управления и концепции компетенций // Российский журнал менеджмента. 2003, Т.1, №2. - С. 79-114.
2. Дж. Джонсон, Л. Мелин, Р. Виттингон. Микростратегия и стратегирование: к деятельностной теории стратегического управления // Российский журнал менеджмента. 2011, Т.9, №4. С. 63-82.
3. Джеррард П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента. Х: Издательство Гуманитарный Центр, 2007. 392 с.
4. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. – М.: 2004. 355 с.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. - М.: «Когито-Центр», 2002. 396 с.

СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ НА ПОДГОТОВКУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
MODERN EDUCATION AND THE INFLUENCE OF INFORMATION ON TRAINING STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Акилов Данил Зиннатович, Россия, Стерлитамак, заместитель директора, ГБПОУ Стерлитамакский индустриально-промышленный колледж, danil-akilov@mail.ru

Аннотация: Комплексная модернизация системы государственного управления и местного самоуправления, повышение темпов социально-экономического развития российского общества и государства, всё это во многом меняет характер и содержание деятельности органов управления и самоуправления, повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг.

Abstract: Complex modernization of the system of state administration and local self-government, increasing the pace of social and economic development of Russian society and the state, all this largely changes the nature and content of the activities of government and self-government bodies, increasing the focus on satisfying a wider range of population needs, improving the quality of services provided to them.

Ключевые слова: Модернизация, государственное управление, муниципальное управление, информатизация, современное образование, технологизация.

Keywords: Modernization, public administration, municipal administration, informatization, modern education, technologization.

Сегодня можно говорить о комплексной модернизации всей системы государственного управления и местного самоуправления, повышении стабильности и темпов социально-экономического развития российского общества и государства. Во многом меняется характер и содержание деятельности органов управления и самоуправления, повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы государственного управления и местного самоуправления. Также можно говорить об интенсивной информатизации всех сфер жизнедеятельности общества, которая предоставляет

принципиально новые возможности для повышения эффективности и результативности работы органов государственного управления и местного самоуправления, а именно, внедрение в деятельность федеральных и региональных органов исполнительной власти технологий электронного взаимодействия с населением и организациями, создание единой системы информационно-справочной поддержки населения и организаций по вопросам получения государственных услуг, стандартизации электронного взаимодействия между органами власти и населением по получению государственных (муниципальных) услуг и др.

Каково же влияние новых возможностей и требований, предъявляемых временем к содержанию и организации профессионального образования государственных и муниципальных служащих. С одной стороны, это проблемы повышения интенсивности и доступности обучения для широкого круга государственных и муниципальных служащих, с другой стороны, проблемы повышения качества обучения и повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Вполне очевидно, что информатизация, пронизывая всю сферу образования, должна стать стратегическим направлением развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Обучение той категории руководителей и специалистов ведется во многих вузах России, ведущее место среди которых занимают специализированные образовательные учреждения во главе с Российской академией государственной службы при Президенте РФ (РАГС), включающие в себя региональные академии с их филиалами и несколько институтов повышения квалификации.

Сама по себе проблема информатизации образования, безусловно, сложна и многоаспектна, она является предметом теоретических и прикладных исследований в различных сферах науки и соответствующих дисциплин: технических, экономических, психологических, педагогических. Активное внимание к ней проявляется со стороны философов, управленцев, специалистов по социальной информатике и др.

В то же время имеется явное противоречие между потребностями общества в повышении эффективности и качества обучения государственных и муниципальных служащих, с одной стороны, и, с другой стороны, недостаточной глубиной и полнотой научной проработки, а также низким практическим использованием для этих целей новых образовательных информационных технологий. В частности, требуют разработки и исследования такие проблемы, как:

- готовность к восприятию потенциальных возможностей новых информационных технологий различными группами и категориями обучаемых;

- исследование условий, необходимых для более эффективного использования информационных технологий;

- создание системы управления учебным процессом в условиях интенсивной информатизации общества.

Особенно актуальна эта проблема в системе подготовки государственных и муниципальных служащих, так как именно от их компетенции в сфере информатизации зависит качество принимаемых управленческих решений.

«Проблемы высшего профессионального образованияв современных условиях» рассматриваются изменения социальных условий, вызванных ускорением научно- прогресса, формированием информационного общества, усилением роли и расширением функций институтов социализации и образования.

Современное образование прошло длительный путь развития как социальный институт, реализующий функции получения, сохранения и передачи знаний. В течение всего исторического процесса развития общества, и особенно в последние десятилетия, ускоренный рост объема научной информации приводил к серьезным затруднениям в системе образования, функционировавшей в рамках традиции, восновном сводившейся к переработке и передаче информации обучающимся.

Система образования постоянно изменялась вместе с обществом. На протяжении всего XX века она реагировала на происходящие в обществе процессы соответствующими изменениями: усложнялись программы и удлинялись сроки обучения, происходила дифференциация профессионального образования, развивались и внедрялись в учебный процесс технические средства обучения, быстрыми темпами внедрялась компьютерная техника.

Однако консерватизм традиционного образования сохранялся, а разрыв между социальными запросами общества к системе образования и результатами её деятельности углублялся. Реализация этих принципов потребовала перестройки всей образовательной системы, начиная с дидактики и внедрения образовательных технологий и заканчивая изменениями инфраструктуры образовательных учреждений. [1]

Ряд характерных черт образования будущего: непрерывность образования, предполагающая развитие индивидуальности везде и во всякое время; равенство возможностей, при котором получение образования будет зависеть только от способностей и желания обучаемого и не будет связано с региональными, половыми и расовыми признаками и

убеждениями; система управления, обеспечивающая гибкость и многообразие структуры образования; принцип участия, предполагающий, что каждый учащийся лично и со всей ответственностью будет участвовать в своем образовании и в принятии связанных с образованием решений.

Развитие глобального процесса информатизации, переход к формированию нового, информационного уклада жизни ставят перед системой образования новую глобальную проблему подготовки людей к жизни и деятельности в совершенно новых для них условиях информационного общества.

С одной стороны, сегодня наблюдаются значительные позитивные сдвиги в направлении технологизации учебного процесса в вузе, с другой стороны, пока остаются в тени вопросы технологизации именно образования, а не просто - обучения. К вопросам, требующим поиска ответов, можно отнести следующие: в каких случаях и до какой степени целесообразно заменять реальное взаимодействие обучаемых и его обучающих виртуальным аналогом; чем должны компенсироваться возникающие лакуны между реальным и виртуальным взаимодействием; какой степени реальный преподаватель может быть заменен виртуальным; какой вклад вносит в целостный образовательный процесс технологизированное преподавание отдельных дисциплин; в какой мере они способствуют формированию целостной образованной личности; как следует понимать содержание понятия «образованности» в современном контексте?

Вбирая в себя требования информационно эволюционирующего общества, высшая школа должна по-новому сформулировать свою миссию и цели деятельности в рамках новой парадигмы социальной действительности и социального развития. Трудности реализации этой задачи заключаются не только в том, что все варианты этой парадигмы носят футурологический характер. Отчасти это могло бы задавать направление и параметры формирования опережающего образования и воспитания в системе образования в условиях набирающих темп процессов интеграции и дифференциации социальных явлений и общества: глобализации социальных процессов и, одновременно, расширяющихся тенденций мультикультурализма в современной жизни.

Анализ состояния, тенденций и проблем информатизации профессионального высшего образования позволяет рассматривать информационное образование как образование, которое строится на информационном обеспечении управления формированием и развитием знания, отвечает целям функционирования и развития современного общества и построено на соответствующих социальных, педагогических и

управленческих технологиях. А отсюда становится ясным, что информатизация системы образования вообще, в том числе и системы высшего профессионального образования, не может быть решена в рамках отдельных образовательных учреждений, необходима разработка и реализация соответствующей государственной социальной политики.

Конечная цельинформатизации образованиясостоит в расширении и упрощении доступа граждан к получению или повышению ранее достигнутого уровня образования, а также в более полном и оперативном удовлетворении их разнообразных потребностей в знаниях и умениях, что создает реальные предпосылки для повышения качества и результативности обучения.

Достижение этой цели возможно при решении совокупности взаимосвязанных научных и практических задач.

Развитие инфраструктуры передачи информации, обеспечивающее телекоммуникационную связанность образовательных учреждений на основе применения уже привычных для многих людей средств информационных и телекоммуникационных технологий. Технические характеристики современных информационных систем таковы, что информация любого вида и практически любого разумного объема может быть передана любому человеку в течение нескольких секунд или минут вне зависимости от расстояния между пунктами отправления и приема данных.

Повышение оперативности информационного обмена позволяет сделать его интерактивным, что столь необходимо для организации образовательной деятельности.

Создание нового содержательного наполнения информационной среды образовательными ресурсами, разрабатываемыми с учетом особенностей их дальнейшего применения в учебном процессе. Применение новых носителей информации и средств ее обработки и отображения открывает новые возможности и направления совершенствования информационных ресурсов учебного назначения.

Подготовка преподавателей, методистов, администраторов вузов к эффективному применению информационно-коммуникационных технологий и образовательных ресурсов в организации и проведении учебного процесса.

Информатизация администрирования учебного процесса, суть которой заключается в том, что территориально распределенные учащиеся и преподаватели применяют в обучении также распределенные образовательные ресурсы (например, образовательные ресурсы учебного сайта вуза, фонды электронных библиотек, системы компьютерного тестирования и другие необходимые им ресурсы).

Существенное влияние информационно-коммуникационные технологии оказывают на все средства обеспечения учебного процесса: учебную литературу, технические средства обучения, лабораторное оборудование и др. В то же время на современном этапе электронные образовательные ресурсы не могут полностью заменить печатные учебные издания по психологическим и эргономическим причинам.

Государственная и муниципальная службы как профессиональная деятельность в широком смысле слова - это сфера отношений социально-правового института и общества. Именно они осуществляются как профессиональная деятельность и функционируют в правовом отношении в рамках полномочий того или иного органа государственной власти и местного самоуправления. Целью этой деятельности является развитие общества, реализация его сущностных сил.

Общественные отношения возникают по самым различным вопросам жизнедеятельности людей. Управление и регламентацию многих из них общество делегирует соответствующему органу управления, определяя тем самым его компетенцию.

Это, с одной стороны, порождает первую важнейшую специфику предметной области профессиональной деятельности государственной гражданской службы - её сложность, комплексность, и предъявляет высокие требования к компетентности соответствующих специалистов. Вторая специфическая черта предметной области управления: она весьма динамична, что требует от служащих не только органичного восприятия изменчивости социального объекта их управления, но и непрерывного профессионального образования. Содержание и характер профессиональной деятельности определяет требования к их профессиональному образованию.[2]

Информатизация общества и всех систем управления предопределяют неизбежность широкого использования новых информационных технологий в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Вполне очевидно, что эта сложнейшая проблема должна решаться целенаправленно и планомерно на высшем государственном, региональном и местном уровнях.

Необходимо формирование эффективной системы предоставления государственных услуг населению на основе использования информационных технологий.

Приоритетами использования информационных технологий в сфере государственного управления являются:

1. Создание и развитие: систем информационно-аналитического обеспечения деятельности федеральных органов государственной власти; единой системы сбора, обработки, регистрации и распространения

нормативных правовых актов; системы обеспечения законодательной деятельности, обеспечивающей размещение электронных версий документов.

2. Создание и развитие: документационного обеспечения деятельности федеральных органов государственной власти, электронного документооборота на основе электронных административных регламентов; обеспечения персональной и групповой работы государственных служащих с документами; управления проектной деятельностью.

3. Совершенствование взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления на основе создания единой телекоммуникационной инфраструктуры для государственных нужд, систем удостоверяющих центров в области электронной цифровой подписи и электронной среды взаимодействия.

4. Рост квалификации государственных служащих на основе создания и развития информационной системы поддержки непрерывного профессионального образования государственных служащих, системы управления знаниями.

Информатизация процесса управленческой деятельности государственных и муниципальных служащих, превращение информации в важнейший стратегический ресурс государства как субъекта управления формирует насущную потребность в квалифицированных специалистах в этой области. Для системы государственных и муниципальных служащих проблема информатизации управленческой деятельности выдвигает в качестве первоочередной задачу информатизации процесса подготовки кадров управления, адекватной всем современным вызовам, в том числе и стратегическим, и конкретно практическим условиям и задачам информатизации государственного управления.

Для эффективной информатизации вуза необходимо совершенствование внутривузовских коммуникаций, в которых большую роль играет локальная сеть

Основной путь эффективного управления вузом и учебным процессом с целью соответствия профессиональным требованиям к выпускникам в сфере государственного гражданского управления можно определить как дальнейшую интеграцию современных информационных технологий в процесс управления, образовательную и научную деятельность. К подобным технологиям, требующим первоочередного внедрения, относятся электронный документооборот, электронные почтовые службы и сетевые технологии, позволяющие эффективно управлять вузом и его структурными подразделениями, организовывать обеспечение всех видов деятельности.

Сетевые технологии в образовании открывают перспективы развертывания процесса обучения на практически не ограниченном пространстве.

Внедрение информационных технологий и постоянное повышение компьютерной грамотности преподавателей и сотрудников делают задачу эффективного управления вузом и учебным процессом реально выполнимой, но более масштабное ее решение предполагает корпоративное сотрудничество с другими вузами, что позволит осуществить интеграцию во всеобщее информационное образовательное пространство.

Литература:

1. G. Sluizer. Education Man for 21-th Century Desirable Possible or Probable Futures. «ChallengesFromtheFutures», Vol. 2. 1970, p 229-234 // Вкн.Г.Н. ВолковИстокиигоризонтыпрогресса. Социологические проблемы развития науки и техники. М. Политиздат, 1976, с. 306-307
2. Деркач А.А., Маркова А.К. Профессионализм госслужащего. М.: РАГС, 2010.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS AS A FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF BODIES OF STATE MANAGEMENT IN THE SPHERE OF TOURISM IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Александрова Карина Игоревна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академиягосударственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы необходимости развития туристического рынка в Республике Башкортостан, как фактора развития региональной экономики с учетом современных вызовов (санкций, нестабильности валютных курсов). Сделаны выводы о несовершенстве существующей системы государственного управления сферой туризма,

выделены ее проблемы. Предложены основные направления повышения ее эффективности путем развития туристического рынка и совершенствования работы Государственного комитета РБ по предпринимательству и туризму. Предложенные рекомендации позволят повысить привлекательность РБ на внутреннем и международном туристическом рынке.

Abstract: The article discusses the need to develop the tourism market in the Republic of Bashkortostan as a factor in the development of the regional economy, taking into account modern challenges (sanctions, exchange rate instability). Conclusions are made about the imperfection of the existing system of state management of the tourism sector, its problems are highlighted. The main directions of increasing its effectiveness are proposed by developing the tourism market and improving the work of the State Committee of the Republic of Bashkortostan on entrepreneurship and tourism. The proposed recommendations will increase the attractiveness of the Republic of Bashkortostan in the domestic and international tourism market.

Ключевые слова: туризм, эффективность государственного управления, организационные изменения.

Keywords: tourism, efficiency of state management, organizational changes.

Одной из самых актуальных задач в период экономического кризиса в России, различного рода санкционного давления на различные институты в стране – является повышение эффективности деятельности органов власти всех уровней [2, с. 17]. Одним из направлений улучшения их деятельности может быть внутреннее развитие страны, различных её сфер (от производства до сферы услуг). Ввиду отстающего уровня развития от потребностей и запросов потребителей, нестабильности курсов иностранных валют по отношению к рублю, туристическое направление в этом ряду имеет значительный потенциал роста. Способствовать этому росту должно эффективное государственное управление в сфере туризма.

Одним из перспективных направлений роста экономики Республики Башкортостан является развитие туризма. Наличие в Республике Башкортостан нетронутых уголков природы, лечебных ресурсов позволяют развивать многие виды туризма. В то же время существующий потенциал республики в области туризма используется недостаточно эффективно, вследствие неразвитости инфраструктуры туризма, отсутствия налаженного взаимодействия между частным бизнесом и органами управления туризмом, неразвитости методов государственного регулирования и поддержки деятельности организаций в сфере туризма [4, с. 28].

Республика Башкортостан, как отмечает В.В.Жилин, сочетает три важнейших условия туристского развития: историко-культурные достопримечательности, природную среду и их транспортную доступность. Для полноценного развития туристской отрасли, достижения эффективных результатов важна именно их совокупность [3, с.20].

Главным республиканским органом исполнительной власти, осуществляющим межотраслевую координацию, планирование и функциональное регулирование в области развития и поддержки туризма и туристской индустрии в Республике Башкортостан является Государственный комитет РБ по предпринимательству и туризму (далее – ГК РБ ПиТ).

Эффективность деятельности органов государственного управления в первую очередь определяется качеством и результативностью кадровой политики (деятельности государственных гражданских служащих). Она зависит от различных факторов: уровня организации труда; формирования управленческого персонала в соответствии с целями госоргана; установления различных групп по оплате труда в соответствии с должностными регламентами; применение как можно большего числа стимулов материальной и нематериальной мотивации; критериев оценки результатов труда в зависимости от сложности работы[3, с.18].

Поэтому необходимо создать новые механизмы и принципы организации работы с кадрами, обеспечить концентрацию ресурсов, позволяющих повысить качество и прозрачность работы служащих, эффективность использования кадрового потенциала органов госслужбы,определить новые подходы к формированию кадрового состава государственной службы; к процедуре проведения конкурса на вакантные должности государственной службы, обеспечению участия независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.

Проведенный анализ деятельности ГК РБ ПиТ позволил выявить ряд проблем:

1. Излишнее количество руководителей. Как показал проведенный анализ, 37,5% сотрудников имеют статус руководителей: 12 чел.управленческого звена (их них высшие – 1 чел., главные – 1 чел., ведущие 9 чел.), 20 чел. специалистов. При этом, согласно теории построения организации, оптимальное количество подчиненных каждомуруководителю 5-7 чел. В 2017 г. вГК РБ ПиТ каждому сотуднику в статусе руководителя напрямую подчинялось 1,66 чел. специалистов(20/12).Другими недостатками существующей структуры являетсянедостаточная гибкость и адаптивность к быстро меняющейся

внешней и внутренней среде; несоответствие между полномочиями иответственностью руководителей различных уровней.

2. Не в полной мере используются современные автоматизированные технологии, информационно-аналитические системы оценки кадров.

3. Отсутствуют специализированные методики оценки эффективности существующих кадровых технологий в оценкедеятельностигосударственных служащих. В данный момент программами «Развитие внутреннего и въездного туризма в РБ» и «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в РБ» предусмотрены объективные критерии оценки результативности деятельностигосударственных служащих. В полном объеме установленные планы на2017 г. были реализованы на 30,8%, при этом доля не полностью выполненных заданий составила 69,2%. С другой стороны,представленные критерии не учитывают и не позволяют выявить фактических проблем и факторов эффективности примирения существующих кадровыхтехнологий в ГК РБ ПиТ.

4. Низкая оплата труда. Следующая проблема это низкийуровень оплаты труда сотрудников. Впоследствии мы получаем низкий уровень исполнительской дисциплины; постоянный рост недовольства служащих; вымывание квалифицированных кадров;понижение эффективности деятельности сектора, курируемого каждым из служащих; низкий уровень качества выполняемых работ служащими.

5. Положениями законодательства не предусмотрено действенных мотивационно-стимулирующих норм повышения эффективности работыслужащих.

В качестве мер государственной поддержки по достижению хороших показателей в туризме Э.Г.Салишева предлагает следующие:

– строительство крупного тематического парка аттракционов;

– улучшение внешнего облика городов республики;

– реклама активного вида отдыха среди населения России;

– проведение различных фестивалей, культурных мероприятий;

– выделение средств на создание и поддержку мощного интернет-ресурса на нескольких языках, где находилась бы вся информация онациональных турпродуктах;

– поддержка туроператоров, занимающихся формированиемнационального тур-продукта путем снижения тарифов нааренду помещений, налоговой ставки, покрытия части расходов на рекламу;

– осуществление контроля над самодеятельным туризмом в целях безопасности туристов;

– поддержка спортивного туризма как основного социальногофактора, позволяющего воспитать молодежь в правильном направлении[5, с. 91].

В качестве рекомендаций по повышению эффективностидеятельности ГК РБ ПиТ можно предложить:

1. Сокращение количества руководителей. С цельюадаптации организационной структуры и штатного расписания дорекомедуемых оптимальных параметров, предлагаетсяследующее:сократить одну их двух должность заместителя Председателя; поменять управленческую должность заместителя руководителя отдела,переведя её в статус ведущего специалиста; объеденить отделы близкие по функциональному назначению, таким образом их 6 начальников отделов оставить 4 руководителей отделов.

2. Внедрениеинформационно-аналитических систем оценки кадров.

Предметом оценки могут быть личные качества и результативность деятельности государственных гражданских служащих. Припроведении оценки рекомендуется учитывать влияние на результативность деятельности государственных гражданских служащихследующих факторов: естественно–биологические: пол, возраст, состояние здоровья,умственные способности, физические способности, климат; социально-экономические: состояние экономики в субъекте РФ,государственные требования, ограничения, установленные в области труда и заработной платы государственных гражданскихслужащих,квалификация служащих, мотивация труда служащих; технико-организационные: характер решаемых задач, сложность труда, условия труда (санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические и др.), объем и качество получаемой информации, уровень использования научно-технических достижений и др.; социально-психологические: психофизиологическое состояние служащих, моральный климат в коллективе и др.

Предлагается внедрить в ГК РБ ПиТ программные продукты по оценке обозначенных факторов и на их основе принимать решения о перестановках в кадровом составе среди существующих сотрудников.

3. Расширение использования современных кадровых технологий.

В 2018 г. в своем выступлении перед журналистами В.В.Путин заявил о необходимости проработки системы ротации составагосударственных служащих, по аналогии с существующим механизмом в системе военной службы. Во многих субъектах РФ проводятся ротация и обновление кадрового состава государственных служащих. Для проведения данной работы в Республике Башкортостан отсутствует четких ограничений или рекомендаций правового характера.

Поэтому можнопредложить рекомендации, которые должны соблюдаться при ротации в органах региональной власти в РБ, в том числе в ГК РБ ПиТ.

Также предлагается использовании инновационные кадровыетехнологии: ассесмент, полиграф.

Таким образом, предложенный комплекс рекомендаций какнацеленный на развитие туристической сферы в РБ, так исовершенствование работы органов государственного управлениятуризмом в РБ позволит повысить привлекательность РеспубликиБашкортостан на внутреннем и международном туристическом рынке.

Литература:

1. Жилин В.В., Миянова Г.Р. Пути совершенствования международного туризма в республике Башкортостан // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика . 2012. №2. С. 45-48.
2. Зиганшин И.И., Овчаров А.О., Рысаева М.А. Влияние экономических санкций на развитие российского туризма // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. №1 (33). С. 17-25.
3. Очирова Т.Б. Методы оценки эффективности системы государственного управления в сфере туризма // Региональная экономика: теория и практика. 2012. №42. С. 19-29.
4. Салишева Э.Г. Совершенствование методов государственного регулирования и поддержки деятельности организаций в сфере туризма в Республике Башкортостан // УЭкС. 2013. №2 (50). С. 28.
5. Салишева Э.Г. Формирование организационно-экономического механизма стимулирования развития туризма в республике Башкортостан // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2011. №127. С. 91-93.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА
PROFESSIONAL COMPETENCE OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE SPHERE OF REGULATION OF URBAN DEVELOPMENT

Ахмадуллин Рафаэль Рифгатович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: При управлении различными функциями государства, решении задач эффективного государственного, регионального и местного управления, удовлетворение потребностей граждан в получении качественных государственных и муниципальных услуг, является наличие высокого уровня профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих исполнительных органов власти и управления. В статье рассматриваются вопросы профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих в сфере градостроительства.

Abstract: When managing various functions of the state, solving problems of effective state, regional and local government, meeting the needs of citizens in obtaining high-quality state and municipal services, there is a high level of professional competence of state and municipal employees of the executive bodies of government and administration. The article deals with the issues of professional competence of state and municipal employees in the sphere of urban development.

Ключевые слова: государственное управление, профессиональные компетенции, государственная гражданская служба, градостроительная деятельность, обучение и повышение квалификации, отбор и подбор государственных гражданских служащих

Keywords: public administration, professional competencies, state civil service, town-planning activity, training and professional development, selection and selection of state civil servants

После прошедших весной 2018 г. выборов Президента РФ перед государственным аппаратом были сформулированы новые обновленные направления развития российского государства: социальной и экономической сфер общества. Новые вызовы и поставленные задачи требуют обновленных, современных, инновационных подходов к их решению, с учетом современных тенденций и анализа мирового опыта в части преодоления трудностей при решении главной задачи государства – обеспечению безопасности, суверенитета и по повышения уровня жизни граждан.

В этой связи, ключевой и крайне актуальной темой является изучение понятия, содержания, пути развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, поскольку именно этот фактор становится серьезным препятствием развития нашей страны, достижения поставленных Президентом РФ В.В. Путиным целей и задач на предстоящий период его управления страной (2018-2024 гг.).

В связи с этим предметом данной статьи являются понятие «профессиональная компетентность» и знания, грамотность, образование

государственных и муниципальных служащих в сфере регулирования градостроительства.

Исследование понятия профессиональная компетентность и профессиональная эффективность подводит к необходимости определения таких понятий как профессиональная подготовка, обучение, личностное развитие и прочих характеристик.

В отличие от понятия «квалификация» (умение выполнять узкоспециализированный вид деятельности), категория «компетентность» более широкая, допускающая возможность использования более широкого опыта прошлого [9, с.8].

При исследовании проблемы профессиональной компетентности современными учеными выделяются различные её виды: аутопсихологическая[8], психолого-акмеологическая[4], социально-перцептивная[5], социально-психологическая и конфликтологическая[2]; информационно-технологическая, коммуникативная[6].

Как видно, выделяют различные виды компетенции, а какие именно из них будут использоваться тем или иным специалистом, зависит от направления и специфики его деятельности (профессии).

Как отмечает В.Г. Домрачев под профессионально значимыми личностными качествами понимают: трудоспособность; математическую интеллектуальность; эвристичность; вербальность; социабельность[3].

Таким образом, всесторонне исследовав различные позиции ученых, предлагаем под профессиональной компетентностью понимать набор такие качеств, как уровень профессионального образования, опыт практических навыков, индивидуально-личностные особенности специалиста, наличие мотивов к постоянному и непрерывному самообразованию и саморазвитию, ответственность и творческий подход к профессиональной деятельности.

Сосредоточимся на исследовании профессиональной компетентности применительно к деятельности государственных и муниципальных служащих в сфере регулирования градостроительства.

Следует подчеркнуть, что в правовом поле, решению данной проблематики уделено несколько нормативно-законодательных актов.

Так, Президент РФ издал Указ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 07.05.2012г. № 601. В рамках развития профессиональных качеств государственных гражданских служащих было поручено:

– организовать повышение квалификации государственных гражданских служащих, принимающих участие в предоставлении государственных услуг,

– создать механизмы конкурсного отбора кандидатов с целью

подбора наиболее профессиональных и максимально соответствующих требованиям эффективного решения должностных обязанностей, в том числе посредством проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы государственных и муниципальных служащих;

– сформировать конкретный перечень профессиональных критериев и квалификационных требований на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам; в этой связи необходимо отметить позицию С.М. Косенка и Ф.Д. Рассказова, которые рассматривая сущность компетентностного подхода, отмечают, что компетентностный подход обеспечивает универсальность специалиста, его профессиональную готовность к качественному выполнению работы[7]. В этой связи дальнейший комплекс работ по реализации идей, сформулированных в виде поручений в Указе Президента РФ от 07.05.2012г. №601, В том числе по решению проблем развития компетенций государственных и муниципальных служащих в сфере регулирования градостроительства, является крайне актуальной задачей и в 2018 г.;

– продолжить работы по развитию института наставничества на государственной гражданской службе;

– введение на государственной гражданской службе системы профессионально-функциональных групп, предусмотрев классификацию должностей государственной гражданской службы с учетом особенностей деятельности государственных органов, отражающих отраслевую структуру государственного управления.

Проанализированные предусмотренные Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 601 меры, позволят найти компетентных специалистов на должности в органах государственной и муниципальной службы, а также повысить их уровень профессиональной деятельности. В свою очередь дальнейшее развитие перечисленных поручений, будет способствовать повышению эффективности экономики, рынка труда, качества жизни граждан. Следовательно, работа над аспектом профессиональной компетенции в системе госслужбы (которая является не самоцелью, а средством), позволит более результативно решать задачи социально-экономического развития РФ.

Следующим указом является: указ Президента РФ от 11.08.2016г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы»[1].

В рамках данного документа, следующие поручения Президента РФ

способствуют росту профессионального развития и компетенции служащих государственных и муниципальных учреждений:

– разработка и внедрение универсальной методики проведения кадровых конкурсов;

– унификация требований к должностям с учетом профиля образования;

– разработка и совершенствование алгоритмов оценки эффективности кадровых служб, в том числе с учетом показателей работы с кадровыми резервами;

– совершенствование системы профессионального развития госслужащих (отказ от обязательных сроков, внедрение образовательных сертификатов, улучшение финансирования, развитие стажировок, дистанционного обучения);

– разработка более справедливой программы материального стимулирование служащих с целью повышения престижа их службы.

На федеральном уровне за градостроительную деятельность отвечает: Правительство РФ (по состоянию на июнь 2018 г. вице-премьер В.Л.Мутко), Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ (Минстрой России), Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр).

Так с мая 2018 г. в круг профессиональных обязанностей вице-премьера В.Л.Мутко и зону его компетенции относятся следующие вопросы: разработка и реализация национального проекта в сфере жилья и городской среды; государственная политика в сфере территориального планирования; государственная политика в сфере земельных отношений, строительства, архитектуры и градостроительной деятельности, жилищно-коммунального хозяйства; государственная жилищная политика.

Согласно Приказа Минстроя России «О структуре и штатном расписании Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации» от «19» мая 2016 года № 333/пр Департамент градостроительной деятельности и архитектуры является структурным подразделением Минстроя России. В круг профессиональных задач и компетентных направлений деятельности служащих Минстроя России (от министра и начальников департаментов до технических специалистов) входят вопросы по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере строительства, архитектуры, градостроительства и техническому регулированию в строительстве, а также по внедрению технологий информационного моделирования в области гражданского и промышленного строительства.

В круг профессиональной компетенции сотрудников Росреестра РФ входят: проведение государственного технического учета объектов градостроительной деятельности и их инвентаризация; ведение градостроительного кадастра; предоставление заинтересованным лицам сведений об объектах градостроительной деятельности.

На региональном уровне, например в Республике Башкортостан, вопросы градостроительной деятельности решают следующие учреждения: Государственный комитет РБ по строительству и архитектуре (Госстрой РБ), Государственный комитет РБ по жилищному и строительному надзору и др.

В круг профессиональных вопросов, требующих соответствующей компетентности служащих Госстроя РБ относятся следующие: координация и регулирование в градостроительной сфере (координация деятельности органов архитектуры и градостроительства муниципальных районов и городских округов РБ, проектно-изыскательских и научно-исследовательских организаций, предприятий строительного комплекса и производства строительных материалов, изделий и конструкций); разработка и участие в реализации жилищной политики в РБ и инвестиционной деятельности; осуществление мер по совершенствованию градостроительства и системы расселения, повышению качества градостроительных решений и архитектурного проектирования; внесение предложений по оптимизации стоимости работ в области градостроительства и архитектурной деятельности, строительной индустрии, жилищного строительства.

Государственные гражданские служащие Государственного комитета РБ по жилищному и строительному надзору в пределах своих профессиональных полномочий отвечают за решение вопросов в сферах регионального государственного жилищного надзора, регионального государственного строительного надзора, лицензирования предпринимательской деятельности по управлению многоквартирными домами, лицензионного контроля, государственного контроля в установленной сфере деятельности.

Вопросами градостроительной деятельности на муниципальном уровне занимаются следующие структурные образования Администрации ГО г.Уфа: управление капитального строительства Администрации ГО г.Уфа, отдел градостроительного контроля и выдачи разрешений Администрации ГО г.Уфа, главное управление архитектуры и градостроительства Администрации ГО г.Уфа.

К профессиональной компетентности муниципальных служащих Управления капитального строительства Администрации ГО г.Уфа относится решение следующих вопросов:

– выполнение программ капитального строительства и вводу в эксплуатацию объектов капитального строительства и их инженерного обеспечения;

– осуществление контроля над соответствием объемов выполненных работ объемам финансирования, в соответствии с установленным порядком ценообразования по объектам, строительство которых финансируется из бюджета городского округа.

В заключении необходимо упомянуть, что к вопросам управления профессиональной компетентностью служащих в сфере регулирования градостроительства относится не только ранжирование и подбор наиболее соответствующих поставленным задачам госслужащих, но и их подготовка (обучение), переподготовка и повышение квалификации.

Так, Министерством образования и науки Российской Федерации утвержден Приказ от 26 ноября 2014 г. №1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)», который предполагает, что после освоения программы магистратуры у выпускника должны быть сформированы: общекультурные, обще профессиональные и профессиональные компетенции.

Согласно Приказа №1518, выпускник магистратуры по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» должен обладать следующими обще профессиональными компетенциями: способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности; готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности; готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Также сегодня необходимо развивать систему подготовки и переподготовки государственных служащих, основываясь на современных информационных технологиях. Основной её целью должно быть повышение конкурентоспособности государственной системы управления, способности её в сжатые сроки решать поставленных перед этой системой задачи развития России, в основе которой будет лежать высокая профессиональная компетентность служащих государственных и муниципальных учреждений.

Уникальной новацией для России в 2017 г. в отборе высококвалифицированных государственных и муниципальных служащих, обладающих наивысшими профессиональными компетенциями в своих областях деятельности стала организация и проведение всероссийского

конкурса «Лидеры России» – открытого конкурса (для любого желающего гражданина РФ старше 35 лет) по отбору руководителей нового поколения.

Это была возможность для любого желающего проверить уровень своих не только профессиональных компетенций, но и уровня общей компетентности.

Конкурс позволил отобрать управленцев, обладающих максимальной компетентностью в следующих направлениях: лидерство; нацеленность на результат; стратегическое мышление; умение работать в команде; коммуникация и влияние; внедрение изменений; инновационность; социальная ответственность.

Планируется повторение проведения конкурса на ежегодной основе.

Таким образом, проведенное исследование позволило обобщить признаки профессиональной компетенций и компетентности государственных и муниципальных служащих в сфере регулирования градостроительства. Дальнейшее развитие поставленных Президентом РФ В.В.Путиным задач и направлений развития государственного управления и совершенствования государственной службы (в Посланиях ФС РФ и ставших традиционными «майских» Указах) позволит повысить эффективность, результативность и достижимость конкретных показателей развития РФ в градостроительной сфере.

Литература:

1. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации, №33, 15.08.2016, ст.5165.
2. Барышникова И.Е. Профессиональная компетентность: виды, структура и современные подходы // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2012. №3. С. 69-80.
3. Домрачев В. Г., Полещук О. М., Комаров Е. Г., Артемьев И. И. Об определении рейтинговых оценок компетенции обучающихся // Вестник МГУЛ – Лесной вестник. 2008. №4. С. 164-168.
4. Дроздов И.Н. Развитие психолого-акмеологической компетентности субъекта оценки отбора персонала: автореф. дис. …канд. психол. наук. 1998.
5. Ершова Н.Н. Развитие социально-перцептивной компетентности в системе профессионального общения: дис. ... канд. психол. наук. –М., 1997. – 169 с.

6. ПетровскаяЛ. А. Развитиекомпетентногообщениякакодноизна-правленийоказанияпсихологическойпомощи//Введениевпрактическуюсоциальнуюпсихологию / подред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. –М.: Смысл, 2006.
7. Рассказов Ф.Д. Современные образовательные технологии: учеб. пособие / Ф. Д. Рассказов, С. М. Косенок; Сургут. гос. ун-тХМАО–Югры. – Сургут: ИЦСурГу, 2012. – 78 с.
8. Ситников А. П., ДеркачА.А., Елшина И.В. Аутопсихологическая компетентность руководителей: прикладные психотехнологии. –М.: Луч, 2004.
9. Штурба В.А., Васильев С.С. Образование как социально-культурный феномен // ИСОМ. 2009. №1. С. 8-9.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В РЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE HEADS OF STATE AUTHORITIES IN RESOLVING CONFLICTS OF INTEREST

Гадельшина Светлана Викторовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирскаяакадемиягосударственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрывается сущность профессиональной компетентности руководителей органов государственной власти в регулировании конфликта интересов, рассмотрены законодательные основы касающиеся урегулирования конфликта интересов на государственной службе.

Abstract: the article reveals the essence of professional competence of heads of public authorities in the regulation of conflict of interest, the legislative framework for the settlement of conflict of interest in the public service.

Ключевые слова: Профессиональная компетентность, конфликт интересов, руководители органов государственной власти, государственные служащие.

Keywords: Professional competence, conflict of interests, heads of public authorities, civil servants.

Руководители органов государственной власти должны вести постоянную профилактическую работу по недопущению возникновения конфликта интересов на государственной службе.

В Федеральном законе от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»[2] была установлена специфическая модель правового закрепления правил служебного поведения – в соответствующем федеральном законе о виде государственной службы (правовое положение (статус) федерального государственного служащего субъекта Российской Федерации, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров).

Введение института урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе предопределено международными обязательствами России, вытекающими из Конвенции ООН против коррупции, принятой 31 октября 2003 г. Согласно п. 4 ст. 7 «Публичный сектор» указанной Конвенции ООН, каждое государство-участник стремится в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства создавать, поддерживать и укреплять такие системы, которые способствуют прозрачности и предупреждают возникновение коллизии интересов.

Следует отметить, законодательством Российской Федерации предусмотрено несколько способов урегулирования конфликта интересов на государственной службе: изменение должностного или служебного положения, являющегося стороной конфликта интересов государственного служащего, вплоть до отстранения его от исполнения должностных (служебных) обязанностей; отказ такого служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов; отвод (самоотвод) государственного служащего в установленных законодательством случаях и порядке [4].

Гражданский служащий обязан воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении им своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа, где он проходит службу. Нарушение этого требования является правонарушением, влекущее за собой установленную законом ответственность.

Гражданский служащий не должен допускать, чтобы перспектива получения другой работы (после завершения государственной службы) способствовала реальному или потенциальному конфликту интересов. В этом случае гражданский служащий обязан: незамедлительно доложить

представителю нанимателя о любом конкретном предложении работы после завершения гражданской службы, которое можетпривести к конфликту интересов, принять согласованное решении о совместимости предложения гражданской службы; сообщить представителю нанимателя о своем согласии на любое такое предложение и принять меры к недопущению возникновения конфликта интересов.

При возникновении конфликта интересов предусматривается образование в государственном органе, в федеральном государственном органе по управлению государственной службой и государственном органе субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

Комиссия по урегулированию конфликта интересов образуется на постоянной основе правовыми актами государственных органов.

С целью обеспечения действенного функционирования механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе утверждено Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов, определившее задачи, состав и порядок работы. Данный акт призван унифицировать практикудеятельности комиссий, изменить подход к их формированию, обеспечить прозрачность работы и рекомендовать руководителю применить конкретную меру ответственности к государственному служащему, допустившему нарушение [5].

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»[5], федеральных законов от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»[2], от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[3] , от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»[4], в целях обеспечения соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, общества или Российской Федерации.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом и не принимать участия в рассмотрении вопроса.

Проблемой в разрешении конфликта интересов является противоречие законодательной базы, а порой и полное ее отсутствие. Одним из ярких примеров является федеральный закон «О противодействии коррупции» от 19 декабря 2008г. №273-ФЗ, который предлагает в качестве возможного урегулирования конфликта: отстранение от исполнения должностных обязанностей, отвод либо самоотвод госслужащего, отказ от выгоды, которая является причиной возникновения конфликта [4].

Государственный служащий должен представлять собственному руководителю письменное извещение о возможности появления или же уже о наличии конфликта интересов, как только служащему станет известно об этом.

Согласно данным мониторинга о ходе реализации мер по противодействию коррупции в государственных органах, организациях за 9 месяцев 2017 года поступило 13 993 уведомления должностных лиц о возможном возникновении у них конфликта интересов и 549 уведомлений о возникшем конфликте интересов.



Рисунок 1 – Количество поступивших уведомлений о возникновении конфликта интересов в органах государственной власти на примере Минтруда РФ

Чаще всего возникновение конфликта интересов связано с:

- подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства;
- обращением должностного лица или его родственников (свойственников) в государственный (муниципальный) орган

(организацию), в котором должностное лицо осуществляет служебную (трудовую) деятельность;

- выполнением контрольных (надзорных) функций;
- выполнением иной оплачиваемой работы;
- владением должностным лицом приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

Конфликт интересов, связанный с подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства

Государственный служащий, замещающий должность заместителя руководителя структурного подразделения государственного органа, состоит в близком родстве с государственным служащим, замещающим должность специалиста в том же структурном подразделении. По результатам проверки факта непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому не установлено.

При этом выявлено, что в период отпуска руководителя структурного подразделения его заместитель в рамках исполнения должностных обязанностей руководителя структурного подразделения при отсутствии достаточных на то оснований (без учета личного вклада государственного служащего в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на структурное подразделение) представил к поощрению государственного служащего данного структурного подразделения, состоящего с ним в близком родстве. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление о личной заинтересованности) данным должностным лицом не представлено.

По итогам рассмотрения указанного вопроса комиссией приняты следующие решения:

- признать, что государственный служащий, замещающий должность заместителя руководителя структурного подразделения не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов;
- рекомендовать руководителю государственного органа применить к данному должностному лицу меру ответственности в виде выговора.

Решение представителя нанимателя: на должностное лицо наложено взыскание в виде выговора.

Конфликт интересов, связанный с обращением должностного лица или его родственников (свойственников) в государственный (муниципальный) орган (организацию), в котором должностное лицо осуществляет служебную (трудовую) деятельность

В соответствии с частью 2 статьи 59.3 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», частью 4 статьи 27.1 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и аналогичными положениями иных федеральных законов при применении взысканий за коррупционные правонарушения учитываются характер совершенного служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей.

В качестве основных мер предотвращения и урегулирования конфликта интересов законодательством предусмотрено:

- изменение должностного или служебного положения должностного лица, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей;
- отказ должностного лица от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Приведем пример типичных ситуаций для формирования профессиональной компетентности руководителей органов государственной власти в регулировании конфликта интересов.

Изменение должностного или служебного положения должностного лица

1. Подписано представление о приеме на работу племянника должностного лица на должность в структурное подразделение организации, в котором указанное лицо является заместителем руководителя. Должностное лицо утверждает, что с племянником связь не поддерживает, близкими отношениями не связан, личной заинтересованности в отношении данного лица не имеет. Вместе с тем в целях принятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов должностным лицом направлено уведомление о личной заинтересованности.

По итогам рассмотрения данного уведомления комиссией приняты следующие решения:

- признать, что при исполнении указанным лицом должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
- рекомендовать руководителю структурного подразделения организации, заместителем которого является должностное лицо, принять

меры по урегулированию возникновения конфликта интересов, в частности, перевести племянника должностного лица в отдел, деятельность которого должностным лицом не организуется и не контролируется.

Рекомендация комиссии исполнена.

2. Начальник управления по юридической и кадровой работе администрации района уведомил о возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении полномочий члена конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва района, так как один из кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы является родственником.

По итогам рассмотрения комиссией принято решение рекомендовать временно исключить указанное должностное лицо из состава конкурсной комиссии.

Рекомендация комиссии исполнена.

3. Должностным лицом организации, осуществляющей контрольно-надзорные функции в отношении кредитных организаций, заключен договор потребительского кредита с банком. При этом должностное лицо входит в состав коллегиального органа организации, на заседаниях которого рассматриваются вопросы в отношении данного банка.

В целях недопущения возможности возникновения конфликта интересов должностным лицом было направлено уведомление о личной заинтересованности.

На период рассмотрения комиссией указанного уведомления должностным лицом принято решение воздержаться от участия в заседаниях коллегиального органа организации, на заседаниях которого рассматриваются вопросы в отношении данного банка (самоотвод).

Комиссией приняты следующие решения:

- признать, что личная заинтересованность должностного лица (в связи с заключением кредитного договора) может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение его трудовых обязанностей при рассмотрении коллегиальным органом вопросов в отношении данной кредитной организации;
- рекомендовать отстранить должностное лицо от участия в заседаниях коллегиального органа, на которых рассматриваются вопросы в отношении указанной кредитной организации.

Рекомендация комиссии исполнена.

Отказ от выгоды

Коллегиальным исполнительным органом организации (далее – организация 1) принято решение о включении должностного лица в состав Наблюдательного совета некоммерческой организации, учредителем

которой является организация 1 (далее – организация 2). При этом данное должностное лицо также осуществляет трудовую деятельность в организации 2 по совместительству (возможность указанного совместительства предусмотрена нормой федерального закона, регулирующего деятельность организации 1).

В ходе проверки установлено, что при рассмотрении Наблюдательным советом организации 2 вопросов, так или иначе связанных с оплатой труда работников организации 2 и предоставлением дополнительных социальных гарантий (социального пакета), у должностного лица может возникнуть конфликт интересов при исполнении им своих трудовых обязанностей как работника организации 1, входящего в состав Наблюдательного совета организации 2, а именно: потенциальная возможность получения (как работником организации 2) доходов в виде денег, иного имущества, услуг имущественного характера или каких-либо выгод (преимуществ).

Комиссией приняты следующие решения:

- признать, что в связи с включением в состав Наблюдательного совета организации 2 и осуществлением трудовой деятельности по совместительству в организации 2 при исполнении своих обязанностей у должностного лица может возникнуть личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов;
- рекомендовать должностному лицу прекратить трудовые отношения с организацией 2;
- в случае, если рекомендация комиссии о прекращении должностным лицом трудовых отношений с организацией 2 не будет исполнена, рекомендовать руководителю организации 1 принять решение о выходе должностного лица из состава Наблюдательного совета организации 2;
- отметить целесообразность предупреждения рисков на стадии подготовки решений о вхождении должностных лиц организации 1 в состав органов управления иных организаций.

Трудовые отношения должностного лица с организацией 2 прекращены.

III. Ошибочная квалификация ситуаций в качестве конфликта интересов

Практика показывает, что в некоторых случаях комиссиями допускается ошибочная квалификация ситуаций в качестве конфликта интересов.

1. Ситуации, связанные с неправомерными действиями служащих.

Неправомерно отнесен к конфликту интересов случай незаконного проникновения начальника отдела вооружения и техники

территориального подразделения государственного органа в жилое помещение с целью предъявления финансовых претензий в интересах коммерческой организации, соучредителем которой является его родственник. Данное действие не связано с выполнением им должностных обязанностей, на объективное и беспристрастное исполнение которых направлены меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2. В ряде случаев вывод о наличии конфликта интересов был сделан при отсутствии информации о возможном получении служащим какой-либо выгоды.

Председателю комиссии по координации работы по противодействию коррупции в субъекте Российской Федерации поступило уведомление служащего о членстве в некоммерческой организации. Уведомление рассмотрено на заседании данной комиссии. При этом несмотря на отсутствие информации о личной заинтересованности служащего, связанной с деятельностью некоммерческой организации, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), комиссией сделан вывод о возможности возникновения конфликта интересов, в связи с чем ему рекомендовано выйти из состава указанной некоммерческой организации.

Культура урегулирования конфликта интересов – часть правовой культуры государства- носителями которой, прежде всего, выступают руководители органов государственной власти и государственные служащие, олицетворяющие собой государственную власть. От уровня правовой культуры, соответствия их высокому статусу государственной службы зависит доверие и уважение граждан Российской Федерации к власти, к законам и подзаконным актам органов государственной власти.

Литература:

1 Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года// Российская газета. -1993. -25 декабря
2 О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 года №58 – ФЗ:принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 25 апреля 2003 года// Собр. Законодательства Российской Федерации. -2003г. -№22. –С.2063.
3 О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 года №79 –ФЗ //Собрание Законодательства Российской Федерации. -2004г. -№31.- С.3215.

4 О противодействии коррупции: закон Российской Федерации от 19 декабря 2008года №273//Собрание Законодательства Российской Федерации.-2008. №52 (ч.1) –С.6228.
5 О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов: Указ Президента Российской Федерации от 3 марта 2007 года. №269// Собрания Законодательства Российской Федерации. -2007 №11. С.1280.
6 О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы: Указ Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014года. №15
7 Об общих принципах служебного поведения государственных служащих:Указ Президента Российской Федерации №885 от 12 августа 2002 г.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS IN THE MANAGEMENT OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

Галимов Рим Сабихович, Россия, Уфа, канд. социол. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы дополнительного и основного профессионального образования и формирования резерва кадров для госорганов ЖКХ. Также рассматривается модернизация дополнительного профессионального образования в современных условиях в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и сложности ее реализации. Рассматривается состояние кадров в отрасли ЖКХ РБ и ее руководящего состава. Предложены ряд соображений по подготовке, формированию резерва и закрепления кадров для органов госуправления отрасли ЖКХ РБ.

Abstract: the article deals with the issues of additional and basic vocational education and the formation of a reserve of personnel for state bodies of housing and communal services. Modernization of additional professional education in modern conditions in accordance with the requirements of normative legal acts and the complexity of its implementation is also considered.

The state of personnel in the housing sector of Belarus and its management. A number of considerations for training, reserve formation and consolidation of personnel for the public administration of the housing sector of Belarus are proposed.

Ключевые слова: Дополнительное и профессиональное образование для отрасли ЖКХ РБ, численность и состояние госслужащих в РБ, источники формирования кадров резерва и закрепления служащих в отрасли госуправления ЖКХ.

Keywords: Additional and professional education for the housing sector of the Republic of Belarus, the number and condition of civil servants in the Republic, sources of formation of reserve personnel and consolidation of employees in the public housing sector.

В современных условиях государственной службы в РФ ключевой задачей государственной кадровой политики становится профессиональное развитие служащих. Майские Указы Президента РФ 2018 года нацеливает граждан на процесс непрерывного обновления работающими своих знаний и приобретения новых навыков.

Условия профессионального развития государственных служащих регламентированы в Федеральном законе № 79 - ФЗ от 27 апреля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации», во всех программных документах определены направления модернизации действующей системы дополнительного профессионального как основы профессионального развития государственных служащих(1).

Несмотря на определенные результаты в организации дополнительного образования, как показывают различные исследования, имеют место проблемы, существенно снижающие эффективность влияния на профессиональное развитие служащих.

Так, принятие Федерального закона № 44 – ФЗ от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» существенно осложнило взаимодействие государственных органов и образовательных учреждений. По мнению ряда экспертов, форма электронного аукциона неприемлема для образовательных услуг, кроме того отсутствуют четкие требования к образовательным учреждениям, что приводит к участию в аукционах организаций, неспособных предоставить качественные образовательные услуги, но предлагающие более низкие цены(2).

Также следует отметить, что вступивший в силу в 2013 году Федеральный закон «Об образовании» № 273 –ФЗ от 29 декабря 2012 года внес коррективы в структуру системы образования: дополнительное профессиональное образование стало видом, а не уровнем, как это было

ранее. Кроме того, исключена из видов дополнительного профессионального образования стажировка. Это существенно ограничивает способы и снижает эффективность деятельности по профессиональному развитию служащих(3).

Реформирование системы государственной службы – перманентный процесс. Государственная служба непрерывно изменяется вместе с обществом. Одним из индикаторов эффективности реформирования является численность персонала гражданских служащих в абсолютном и относительном выражении. По данным Башкортостанстата численность работников государственных органов и органов местного самоуправления в 2016 году по сравнению с 2005 годом увеличилась с 32686 до 44659 человек, или на 73 %. Основная доля увеличения численности приходится на исполнительную власть с 28151 до 39221 человек или на 72 %, из них федеральных с 11053 до 23884 человек, или на 46 %(4).

Как видно, наиболее существенно увеличилась численность аппарата федеральных органов исполнительной власти в Республике Башкортостан. В государственных органах Республики Башкортостан и органах местного самоуправления за указанный период численность работников существенно не изменилась и составила 5200 и 11700 человек соответственно.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства республики Башкортостан занято около 40 тысяч человек, в том числе около 30 тысяч являются членами профсоюзной организации. Государственными органами управления и надзора в указанной сфере являются Министерство Жилищно-коммунального хозяйства РБ, в аппарате которого трудятся около 50 служащих и Государственный комитет по жилищному и строительному надзору РБ, в котором занято около 150 служащих. В отрасли ЖКХ и на ее деятельность традиционно больше всего жалоб со стороны населения и собственников многоквартирных домов. Так, в Госкомитет в прошлом году поступило более 23 тыс. обращений и ежегодный рост составляет около 15%. Их могло быть значительно меньше, если бы в отрасли работали подготовленные по профилю управленческие кадры и специалисты, обладающие унифицированной системой знаний и навыков(5).

По аналитическим данным дефицит подготовленных кадров достигает 60%, доля работников с высшим образованием, по некоторым оценкам не превышает 10%, высшее образование строительного профиля имеют не более 5% руководителей.

На данный момент не проводится подготовка по требуемым специальностям, и технически управлять инженерными системами домов, практически некому. Самое интересное отсутствует региональный заказ на

обучение специалистов отрасли, таких госорганов, СРО, НКО, УК, ТСЖ(6).

Особенность заключается в том, что ни одно высшее учебное заведение не готовит для данной отрасли специалистов. В УГНТУ строительный факультет готовит специалистов по направлению промышленное и гражданское строительство. Специалистов среднего звена для отрасли готовит Октябрьский колледж коммунального хозяйства. В 2010 годы в УГАЭС готовили программу для обучения специалистов отрасли, но, к сожалению, в связи с реорганизацией вуза процесс был остановлен. В БГАУ около пяти лет назад на базе кафедры СХМ была создана кафедра Строительных, дорожных, коммунальных и СХМ, в прошлом году был первый выпуск бакалавриата по специализации «наземные транспортно – технологические комплексы» для коммунальной отрасли, но в связи с отсутствием регионального заказа и спроса на выпускников, прием прекращен. Развитие общественного самоуправления вовлекла в систему жилищного управления значительное количество собственников помещений МКД, не имеющих необходимых знаний и навыков в сфере ЖКХ. Поэтому необходимо уделять серьезное внимание развитию Жилищного просвещения(7). В этом плане можно было бы говорить о создании Постоянно действующей Школе жилищного просвещения. Что в свою очередь сократило бы поступлению жалоб от собственников МКД. Безусловно, этого недостаточно для успешной деятельности отрасли. Как показывает практика и непосредственное наблюдение и участие автора в качестве независимого эксперта в работе комиссий по конкурсу на вакантные должности МЖКХ РБ и ГК поЖ и СН РБ за последние 10 лет, на младшие должности приходят выпускники различных учебных заведений без опыта работы и четкого представления о своей будущей деятельности. Другие участники, которые имеют стаж и опыт работы в отрасли не изъявляют желания участвовать в связи с низкой оплатой труда служащих. Остаются работать те, у кого нет жилищных проблем, имеется родительская помощь, в основном работают женщины, мужья которых могут содержать семью и доходы супруги не существенны в семейном бюджете. В этой категории служащих более высокая текучесть кадров, так как низкая мотивация и отсутствие возможности карьерного роста вынуждает молодого специалиста через определенное время (2-3 года) искать вакансии в других структурах и бизнес сфере в том числе, с более высокой оплатой труда.

Следующая особенность заключается в том, что есть субъект регионального государственного управления отраслью (МЖКХ РБ) и отсутствуют объекты управления в муниципальных образованиях, полностью ликвидированы и реорганизованы подведомственные

предприятия, в связи с этим из каких организаций «черпать» кадры для государственных органов.

В связи с этим, закрепление кадров на государственной службе возможно, если, на наш взгляд, первое: более тщательно подходить к процессу отбора и подбора кандидатов, в том числе по рекомендации трудовых коллективов соответствующего профиля, воинских подразделений вооруженных сил России, общественных организаций, победителей и участников различных конкурсов по профессии; второе: закрепления наставника за молодыми, вновь поступившим на государственную службу, (рассматривать не как подготовку конкурента, готового «подсидеть»), способного передать все преимущества и перспективы работы в данной сфере, третье: утверждение положений об обучении, самообучении и индивидуальных планов развития, в котором инициатором выступает сам молодой служащий под контролем начальника отдела и курирующего заместителя руководителя. Источником и резервом пополнения кадрами государственных органов ЖКХ являются специалисты не имеющие отраслевого и профильного образования добирают знания и опыт в процессе трудовой деятельности.

Основанием и толчком может быть аттестация государственных служащих и эти мероприятия оправданы, так как ежегодное сокращение средств в бюджете на ДПО и оптимизация структуры управления самих государственных органов. Для достижения высокого профессионализма и компетенции гражданских служащих необходимо изменить систему оплаты труда, дифференциацию в доходах разных уровней служащихдо разумного и обоснованного.

В целом выбор таков: оставить все, как есть (ожидаемым результатом будет еще большее отставание); дожидаться, пока свои управленцы, специалисты (не имеющих профильного образования) методом проб и ошибок повысят эффективность управления (но тогда придется заплатит слишком дорогую цену), либо поставить целью создание системы подготовки руководителей отрасли, обладающих современными знаниями и навыками управления, способностями работать на уровне ведущих стран и лидеров отрасли.

Литература:

1. Федеральный закон №79 – ФЗ от 27 апреля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Федеральный закон №44 – ФЗ от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд ».

3. Федеральный закон №273 – ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании».
4. Статистический сборник «РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН в цифрах». Уфа.2017. ч.1.
5. Бушуева И., Богдан Н. Профессиональное развитие государственных служащих // Государственная служба, 2016 № 2.
6. Жбанов П.А., Савин К.Н. ЖКХ нужны свои образовательные и профессиональные стандарты // Экономка и управление предприятием ЖКХ, 2013. № 4ч.1

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: РАЗВИТИЕ, ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ, ФОРМЫ, ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ, КЛАССИФИКАЦИЯ
NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT, DEVELOPMENT, DEFINITION AND NATURE, FORMS, FEATURES, CLASSIFICATION

Гималетдинов Зуфар Фанилевич, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье систематизированы теоретические подходы к определению нестандартной занятости населения. Предпосылки возникновения подобных форм занятости и история их развития. На основании анализа точек зрения российских экономистов, автором раскрывается сущность понятия, формы нестандартной занятости на рынке труда в России. Кроме того, автор раскрывает общие признаки для определения нестандартных форм занятости. Составлен перечень критериев, по которым нестандартные формы занятости отличаются от традиционно модели организации труда по элементам. Представлена классификация нестандартных форм занятости. Рассмотрены достоинства и недостатки данных форм для населения.

Abstract: The article systematizes theoretical approaches to the definition of precarious work of the population. Preconditions for the emergence of such forms of employment and the history of their development. Based on the analysis of the points of view of Russian economists, the author reveals the essence of the concept, forms of precarious employment in the labor market in Russia. In addition, the author reveals common signs for determining non-standard forms of employment. A list of criteria is drawn up, according to which non-standard forms of employment differ from the traditional model of labor

organization by elements. Classification of non-standard forms of employment is presented. The advantages and disadvantages of these forms for the population are considered.

Ключевые слова: нестандартная занятость; стандартные формы занятости; работник, работодатель, временная занятость, неформальная занятость.

Keywords: non-standard employment; standard forms of employment; employee, employer, temporary employment, informal employment.

Понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости не являются общепринятыми. «Стандартной» обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно.

Наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как «нестандартные».

Условия для развития стандартной формы занятости стали быстро распространяться только в конце XIX в. в связи с набиравшей темп индустриализацией. В итоге они доминировали во всех индустриальных экономиках в течение большей части XX столетия. Развитие массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда требовали именно такой формы труда и занятости.

На этой экономической базе возникли и укрепились профсоюзы и партии марксистской ориентации как профессиональные и политические выразители общих интересов таких «стандартных» работников.

Профессиональные союзы оставались многочисленными и политически влиятельными, пока «стандартные» работники доминировали в составе совокупной рабочей силы количественно и качественно. (То же самое верно и по отношению к левым партиям марксистского толка.)

Применительно к таким — «стандартным» — условиям занятости создавались и развивались действующие в развитых странах процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и система социальной защиты. Именно в этом сегменте рабочих мест работодатели прежде всего осуществляли инвестиции в человеческий капитал, считая, что здесь подобные затраты защищены высокими издержками оборота рабочей силы.

Однако даже в середине 20 столетия, когда стандартная занятость в индустриально развитых странах абсолютно преобладала, составляя ядро

рынка труда, она не была единственной формой занятости. Такая неоднородность нашла отражение в различных теориях дуализма рынка труда под названиями «вторичного рынка труда» (primary vs secondary labormarket), «периферийных рабочих мест» (corev speripheral jobs) и т.п. Кроме того, удельный вес стандартных работников в экономике развитых стран колебался циклически, сокращаясь в периоды рецессий (например, за счет роста доли работающих неполное время) и возрастая в периоды подъема.

Стандартная занятость, которая преобладала в XX веке и характеризовалась стабильными: местом работы, временем работы, выполняемыми трудовыми функциями, больше не соответствует измененным производственным технологиям и социально-трудовым отношениям постиндустриальной эпохи. В силу ряда причин, таких как: глобализация, ускорение темпа производственных процессов и, главное, всеобъемлющее использованиеи нформационно-коммуникационных технологий происходит постепенная трансформация форм занятости.

К середине 70-х гг. прошлого столетия комплекс условий, при которых стандартная занятость могла доминировать, начал разрушаться. Движение в сторону постиндустриальной и более гибкой экономики стало общепризнанным фактом. Соответственно, сегмент рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от стандартных, заметно вырос.

Насколько разнообразны формы нестандартной занятости, настолько многообразны факторы и обстоятельства, вызывающие размывание и сужение масштабов стандартной занятости. Некоторые из них лежат на стороне спроса на труд, другие — на стороне предложения.

Структурные изменения в экономике развитых стран вели к сокращению доли традиционной крупной промышленности, которая была основным «потребителем» «стандартных» работников. Быстро растущему сектору услуг требовались иные работники: работающие в гибком временном режиме, а по продолжительности либо меньше, либо дольше предусмотренных законодательством норм; более мобильные и в случае необходимости доступные для быстрой реаллокации, а потому имеющие лишь временный трудовой контракт; сочетающие исполнительские и предпринимательские функции, и т. д. Сходный характер имеет и спрос на труд со стороны малых предприятий, роль которых в современной экономике постоянно растет.

Усиление глобальной конкуренции, а также связанные с этим неопределенность, обострение соперничества за потребителей и необходимость сокращения издержек, потребовали и от работодателей, и от работников большей гибкости в трудовых отношениях. Стало очевидно,

что налоги и прочие косвенные издержки, сопровождающие стандартные рабочие места, оказываются чрезмерными для работодателей даже в богатых европейских государствах. Сокращающаяся доля собственно заработной платы в совокупных издержках на труд подрывала конкурентоспособность на глобализирующемся рынке. Замедление темпов экономического роста и рост безработицы сопровождались сужением возможностей для создания стандартных — полных и постоянных — рабочих мест для всех нуждающихся в них.

Технологический прогресс и, прежде всего, революция в компьютерных и информационных технологиях, создали технические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. В этих условиях стал расти спрос на мобильных работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных условиях. Наличие компьютера, современные средства связи и высокоскоростной доступ в Интернет позволяют выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации работодателя или заказчика и в гибком временном режиме. Наоборот, технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом и доступных менеджменту для постоянного мониторинга стали ослабевать даже на крупных производствах.

В российской экономической литературе исследованию нестандартной занятости уделяется большое внимание. В то же время существует несколько концептуальных подходов к ее рассмотрению.

Во-первых, нестандартная занятость рассматривается как фактор, обеспечивающий гибкость рынка труда. А.А. Никифорова определяет нестандартные формы занятостиспозициипредоставленияболышейстепенисвободыдействийработ никупо сравнению со стандартной занятостью, меньшей внешней регламентацией организации труда и производства, а также принятия решений.

Во-вторых, выделяются особые организационно-правовые условия, порождающие нестандартную занятость. По мнению К.М. Огонян и Н.Д. Подшибякиной, нестандартные формы занятости основаны на использовании нестандартных организационно-правовых условий, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность.

В-третьих, возникновение особых организационно-правовых условий обуславливается потребностью отдельных групп работников в неполном рабочем дне, что способствует сдерживанию безработицы.

В-четвертых, нестандартная занятость рассматривается как инструмент адаптации работников и работодателей к непрерывно

меняющимся условиям экономики. М.А. Винокуров и Н.А. Горелов считают, что «нестандартные формы занятости возникают в рамках нестандартных режимов использования рабочего времени, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнения работников, применения гибких систем заработной платы, снижающих издержки производства».

В-пятых, нестандартная занятость соответствует интересам как работника, таки работодателя. Так, Е.Я. Варшавская доказывает, что интересы работодателя реализуются в тех формах нестандартной занятости, которые относятся к нестандартным формам трудовых отношений (заемный труд, аутсорсинг, лизинг и т.д.), в то время как интересам работников соответствуют нестандартные формы организации труда (телеработа, гибкий рабочий график и т.д.).

В-шестых, при использовании нестандартных форм занятости предпринимательские риски переносятся на работников, которые проявляются в минимизации гарантий полной и постоянной занятости с фиксированной заработной платой.

Вместе с тем, каждый из рассмотренных подходов к определению нестандартной занятости раскрывает одну или две особенности, характеризующие ее как нестандартную.

При всем многообразии рассмотренных особенностей, можно выделить несколько общих признаков, отражающих конкретные виды нестандартной занятости, что формирует базу для ее исследования. Основные критерии отнесения занятости к нестандартной состоят в следующем:

- гибкость труда в плане продолжительности рабочего времени;
- нестандартные формы регламентации трудовых отношений между работодателем и работником;
- нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности;
- отражение непрерывно изменяющихся экономических условий;
- сочетание интересов как работника, так и работодателя в выборе форм труда;
- повышенные предпринимательские риски перекладываются на работников через минимизацию гарантий обеспечения трудовых прав.

На рис. 4 представлена классификация нестандартных форм занятости, которая включает в себя следующие признаки: гибкость режимов рабочего времени; способ организации труда; формальность трудовых отношений; продолжительность рабочего времени; продолжительность трудовых отношений.

Формальность трудовых отношений показывает, насколько законодательно они утверждены. Под способом организации труда понимается необходимость работать не на территории работодателя, а на

дому или на производственных участках, значительно отдаленных от местонахождения предприятия.

Одним из преимуществ нестандартных форм занятости является их гибкость. Поэтому гибкость режимов рабочего времени важна как для работодателей, так и для работников, так как допускает саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при соблюдении общей нормы рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени включает наибольшее число форм нестандартной занятости: от недозанятости до сверхзанятости – и предполагает отклонение от общей нормы рабочего времени.

Продолжительность трудовых отношений включает в себя постоянную занятость, временную занятость и совместительство.

С одной стороны, она дает возможность более гибко варьировать свое рабочее время, работать не только на территории работодателя, выбирать продолжительность трудовых отношений; с другой стороны, не всегда трудовые отношения закреплены документально, что дает большее преимущество работодателям и исключает возможность отстоять свои права в случае возникновения споров.

Литература:

1. Варшавская Е.Я.Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвузиздат, 2009.
2. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость в Российской экономике. М.: Ихд. Дом ГУ ВШЭ, 2006, с. 39.
3. КотляровИ.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные//JournalofEconomicRegulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6. №4.
4. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения. 1991. с. 153.
5. Оганян К. М., Стрельцов Н. М. Занятость населения и ее регулирования: учеб.пособие. СПб.: Бизнес-Пресса. 2008. с. 78.
6. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. с. 289.
7. Тоффлер,Э. Революционное богатство/Э.Тоффлер,Х.Тоффлер.-М.:АСТ, 2007.
8. Экономика труда/ под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. с. 64.
9. Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда: учеб.пособие. М.: ЮНИТИ. 2004. с. 31.

10. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СУБЪЕКТАХ РФ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS IN CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION: COMPARATIVE ANALYSIS

Гусева Виктория Юрьевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академиягосударственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья о профессиональном развитии обучении и возможностях карьерного роста государственных служащих в различных субъектах Российской федерации, их сравнение между собой.

Abstract: Article about professional development of training and career development opportunities for civil servants in various subjects of the Russian Federation, their comparison among themselves.

Ключевые слова: Профессиональное развитие, государственная служба, сравнительный анализ

Keywords: Professional development, comparative analysis, civil service.

Степень исследованности проблемы. Анализ различных теорий и методологических подходов как в России, так и зарубежном свидетельствует о том, что в науке идет длительный поиск действенных, схем профессионального развития государственных служащих. Основы социологического анализа проблемы профессионального развития государственных служащих заложены в работах О.Конта, Г.Спенсера, П.Бурдье и других. Базовые для моделирования профессионального развития дефиниции раскрываются в трудах Г.Спенсера, Г.Зиммеля, Э.Дюркгейма, П.Сорокина, это: социальное поведение, социальные роли индивидов, устойчивые формы социальной практики и т.д. П.Бурдье выявил взаимосвязь профессионального образования и экономических процессов, детерминированность социального развития. П.Сорокиным разработана программа социологической подготовки управленцев. Отечественные и зарубежные исследования государственной службы (М.Вебер, В.Вильсон, К.Д.Кавелин, Г.В.Атаманчук, Л.А.Калиниченко, Л.Эрхард) позволяют определить социальную природу и предназначение

государственной службы как социального института, её общественный статус, подотчетность государственной власти, объективные закономерности развития, обусловившие реформирование государственной службы и изменение профессиональных качеств государственных служащих. Новейшие взгляды на профессиональное образование в условиях кризисного глобализационного развития раскрываются с позиции компетентностного подхода (В.А.Сенашенко, В.А.Кузнецова, В.С.Кузнецов). В научных трудах Т.Шульца, Г.Беккера разработаны положения теории человеческого капитала. Особое внимание учёных в условиях рыночной экономики сосредоточено на формировании рынка образовательных услуг и инвестировании в человеческий капитал. В различных теоретических подходах раскрыты направления и факторы профессионального развития государственных служащих, но теоретически не решена задача технологизации процессов профессионализации. [1]

В соответствии с указом президента Российской Федерации Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы одним из первых направлений развития провозглашается совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности. Для развития этого направления каждый регион принял соответствующую программу и проводит работу по ее внедрению.

В каждом регионе существуют особенности, которые необходимо учитывать при разработке программ развития и совершенствования системы профессионального развития государственных гражданских служащих, а также сам процесс внедрения этих программ проходит с наличием существенных различий. Остановимся на каждом регионе по подробнее.

В Республике Башкортостан большое внимание уделено индивидуальным планам профессионального развития гражданских служащих. Они утверждаются в каждом государственном органе республики Башкортостан.

В соответствии со Статьей 9Закона Республики Башкортостан от 29.12.2014 N 173-з "О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Республики Башкортостан" индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего разрабатывается им в соответствии с должностным регламентом совместно с непосредственным руководителем на срок три года и утверждается в порядке, установленном представителем нанимателя.

В целях расширения доступа к образовательным ресурсам гражданам Республики теперь предоставляется возможность получения дополнительного образования в сети интернет, не отходя от рабочего места. Рустэм Хамитов провёл заседание Совета по развитию электронного образования. Был создан портал электронного образования Республики Башкортостан. Основной базой электронного образования было решено сделать Башкирскую Академию Государственной Службы и Управления. Теперь каждый человек может бесплатно в любом месте, где есть доступ к сети интернет получить дополнительное образование. Возможен выбор из широкого ряда дисциплин.

В Республике Татарстан понимают всю значимость высококвалифицированных образованных кадров. В аппарате президента Республики Татарстан был создан сектор профессионального развития государственных служащих. Создание сектора и назначение ответственного должностного лица помогло вывести работу данного направления на новый уровень.

В Республике Татарстан еще в Советские времена готовили квалифицированных специалистов для работы в органах государственного управления и муниципальных органах.

30 октября 1922года в Казани был открыт Татарский Коммунистический университет, который являлся высшей советской партийной школой. Путем различных преобразований и переименований этот вуз дошел почти до наших дней. С октября 2012 года запущен проект «Малая академия государственного управления в Республике Татарстан», который реализуется на базе Казанского (Приволжского) федерального университета.

Особую роль в подготовке государственных служащих в Республике Башкортостан сыграл Институт государственной службы при президенте Республики Башкортостан. В Республике Татарстан проводится работа по созданию системы адаптации и наставничества государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 22 ноября 2013 года N 910 была утверждена государственная программа «Развитие государственной гражданской службы республики Татарстан и муниципальной службы в республике Татарстан на 2014 - 2019 годы»

В вышеуказанной программе разработаны следующие мероприятия, касающиеся профессионального развития государственных служащих не требующие финансирования:

- Пилотное внедрение системы показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности

государственных гражданских служащих установление зависимости оплаты труда от принятых показателей эффективности и результативности

- Внедрение ключевых показателей эффективности деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Создание системы адаптации и наставничества для вновь принятых государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Формирование перечня должностей государственной гражданской службы, по которым проводится ротация государственных гражданских служащих, и плана проведения ротации
- Организация стажировочных площадок государственных гражданских служащих и муниципальных служащих в государственных органах Республики Татарстан и органах местного самоуправления, в том числе в рамках системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Формирование перечня стратегических направлений обучения государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Проведение семинаров, выездных консультаций для органов местного самоуправления по вопросам организации муниципальной службы
- Организация работы по приему на практику (стажировку) в государственные органы студентов в соответствии с заключаемыми договорами с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования
- Создание единого реестра независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных и аттестационных комиссий, образуемых государственными органами
- Проведение семинаров, круглых столов для студентов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций о целях и задачах государственной гражданской службы и муниципальной службы
- Создание Карьерного портала для государственных органов Республики Татарстан органов местного самоуправления в Республике Татарстан. Кроме того, в той же программе разработан следующий ряд мероприятий касающихся профессионального развития государственных гражданских служащих с плановым финансированием из различных статей бюджета:
- Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих, работников, замещающих должности в государственных органах, не являющиеся

должностями государственной гражданской службы, а также работников государственных учреждений, а также работников муниципальных учреждений

- Организация подготовки (обучения, стажировки) лиц, включенных в кадровые резервы, формируемые в Республике Татарстан
- Организация и проведение образовательных мероприятий для государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с привлечением ведущих российских и зарубежных специалистов, семинаров, совещаний по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы, а также организация участия в семинарах, конференциях и других мероприятиях по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы за пределами Республики Татарстан
- Организация семинаров, совещаний, иных мероприятий с привлечением ведущих российских и зарубежных специалистов в рамках системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Подготовка научно-методических, учебных и информационно-аналитических материалов для обеспечения практико-ориентированных методов обучения государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Мониторинг эффективности обучения государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Организация и проведение ежегодного конкурса «Лучший государственный гражданский служащий Республики Татарстан»
- Разработка и введение электронной доски почета государственных гражданских служащих и муниципальных служащих
- Создание программного обеспечения для проведения единого тестирования государственных гражданских служащих (граждан, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы) на знание законодательных основ, а также на оценку уровня развития необходимых компетенций
- Расширение функционала Единой информационной системы кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан.

Рассмотрим мероприятия, направленные на профессиональное развитие государственных служащих в Краснодарском крае. Здесь применяются новые подходы к формированию кадрового резерва для государственных органов краснодарского края.Краснодарский край проводит инновационную политику в формировании кадрового резерва.

Одним из новых методов формирования кадрового резерва, разработанным Законодательным Собранием Краснодарского края и позволяющим повысить качество знаний выпускников кубанских вузов, является организация практики студентов образовательных организаций высшего образования, в государственных органах Краснодарского края.

26 июня 2013 года Законодательным Собранием Краснодарского края принято постановление № 506-П "О кадровом резерве на государственной гражданской службе Краснодарского края и внесении изменения в постановление Законодательного Собрания Краснодарского края "Об утверждении Положения об организации и проведении практики (стажировки) студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в государственных органах Краснодарского края", которым утверждено Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Краснодарского края, закрепляющее принципы и цели формирования кадрового резерва Краснодарского края и кадрового резерва государственного органа Краснодарского края, порядок их формирования и порядок работы с ними, а также порядок замещения вакантной должности государственной гражданской службы Краснодарского края государственным гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве, и исключения из кадрового резерва.

В Положении оговорено, что к гражданам, включаемым по результатам конкурса в кадровый резерв государственного органа, относятся, в том числе выпускники очной формы обучения образовательных учреждений высшего образования, прошедшие в соответствии с Законом Краснодарского края от 31 мая 2005 года № 870-КЗ "О государственной гражданской службе Краснодарского края" практику (стажировку) после обязательной итоговой аттестации.

Благодаря данной инициативе кубанского парламента и созданной им нормативно-правовой базе у студентов вузов, обучающихся по направлениям "Государственное и муниципальное управление" и "Юриспруденция" появились реальные возможности трудоустройства, в отличие от предыдущего периода, когда студенты зачастую вынуждены были самостоятельно находить места прохождения видов практики, предусмотренных федеральным образовательным стандартом высшего образования.

Таким образом, студенческая практика на гражданской и муниципальной службе является инновационным методом формирования кадрового резерва государственных служащих, одной из форм передачи профессиональных знаний, умений и навыков будущим гражданским и

муниципальным служащим для обеспечения их интеграции в деятельность государственного органа. Результативность и эффективность деятельности органов государственной власти во многом зависит от способности молодых специалистов применять новые знания и умения в практической деятельности, развивать профессионально-значимые качества личности.[2]

Рассмотрим мероприятия, направленные на профессиональное развитие государственных служащих в Республике Дагестан. Органы государственной власти Республики Дагестан активно утверждают порядок разработки индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Дагестан.

Здесь была утверждена государственная программа Республики Дагестан "Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан и муниципальной службы в Республике Дагестан на 2017-2019 годы". Одним из пунктов этой программы является – организация и проведение тематических семинаров – совещаний для руководителей и специалистов кадровых служб государственных органов, органов местного самоуправления. В программе так же отмечается необходимость введения института наставничества на гражданской службе. Формирование программ дополнительного профессионального образования с учетом (актуальных) приоритетных направлений государственного и муниципального управления так же является необходимым, по мнению авторов документа. Координация деятельности государственных органов и органов местного самоуправления по дополнительному профессиональному образованию гражданских и муниципальных служащих, лиц, включенных в соответствующие кадровые резервы.Кроме того, считается важным оказание содействия органам местного самоуправления в формировании муниципальных заказов на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих.

Рассмотрим мероприятия, направленные на профессиональное развитие государственных служащих в Свердловской Области. На официальном сайте правительства Свердловской области можно скачать файл с примерной формой индивидуального плана профессионального развития, и файл с рекомендациями по заполнению примерной формы индивидуального плана профессионального развития государственного служащего. Наличие таких файлов говорит о том, что в этом регионе активно пользуются таким инструментом и мотиватором профессионального развития государственного служащего как индивидуальный план.

21 октября 2013 года в Свердловской области была утверждена государственная программа «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года»

Основными положениями этой программы касательно профессионального развития государственных служащих можно выделить следующие:

-Разработка и внедрение новых технологий по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве и резерве управленческих кадров Свердловской области, и активному практическому их использованию

-Создание профессионально психологических моделей должностей руководителей государственных органов Свердловской области

-Разработка методических материалов по внедрению механизма ротации на муниципальной службе

-Проведение семинаров с руководителями кадровых служб государственных органов Свердловской области

-Организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области

Рассмотрим мероприятия, направленные на профессиональное развитие государственных служащих в Красноярском крае.

Краевой кадровый центр, который является подразделением управления кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края. Здесь организованы учебные аудитории для служащих, оборудован компьютерный класс для изучения ведомственных информационных систем и программ. Муниципальные и государственные служащие ежегодно проходят курсы повышения квалификации по более чем 100 программам обучения. Дистанционное обучение муниципальных специалистов по индивидуальным программам организовано в краевом Институте муниципального развития.

Рассмотрим мероприятия, направленные на профессиональное развитие государственных служащих в Приморском крае.

В целях внедрения нового подхода к профессиональному развитию гражданских служащих, предусматривающего получение гражданскими служащими новых и обновление имеющихся знаний, умений и навыков в течение всего периода прохождения государственной гражданской службы Приморского края, по инициативе прокуратуры Приморского края скорректированы положения Закона Приморского края от 07.06.2012 № 51-КЗ «О государственной гражданской службе Приморского края».

Вместо дополнительного профессионального образования для гражданси служащих предусмотрена система профессионального развития, которая включает не только их дополнительное

профессиональное образование, но и участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию (обучающие мероприятия: семинары, тренинги, мастер-классы, обмен опытом и др.)

Подводя итог всего вышесказанного необходимо отметить что несмотря на внешние различия регионов и разнообразие программ профессионального развития государственных служащих прослеживаются общие тенденции повышения качества и облегчения профессионального развития государственных гражданских служащих во всех регионах.

Литература:

1. Гусева Л.А. Профессиональное обучение государственных служащих и муниципальных служащих в Республике Татарстан: практика и проблемы [электронный ресурс]:https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnoe-obuchenie-gosudarstvennyh-grazhdanskih-i-munitsipalnyh-sluzhaschih-v-respublike-tatarstan-praktika-i-problemy/:(15.05.2018)
2. Курдюк П.М., Егорова Е.Г.Новые подходы к формированию кадрового резерва для государственных органов Краснодарского Края [электронный ресурс]: http://izron.ru/articles/problemy-i-perspektivy-razvitiya-sovremennoy-yurisprudentsii-sbornik-nauchnykh-trudov-po-itogam-mezh/sektsiya-2-konstitutsionnoe-pravo-munitsipalnoe-pravo-spetsialnost-12-00-02/novye-podkhody-k-formirovaniyu-kadrovogo-rezerva-dlya-gosudarstvennykh-organov-krasnodarskogo-kraya/:(15.05.2018)
3. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих обсудили депутаты краевого парламента [электронный ресурс]:http://www.krskstate.ru/press/news/0/news/87888/:(15.05.2018)
4. Скорректирована система профессионального развития государственных гражданских служащих Приморского края и изменены квалификационные требования к ним. [электронный ресурс]: http://prosecutor.ru/right/2017-11-03-skorrektirovana-sistema.htm: (15.05.2018)

О РАЗВИТИИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ
ON THE DEVELOPMENT OF CONSUMER COOPERATION ANDAGRICULTURALCOOPERATIVES

Жилин Валерий Васильевич, Россия, Уфа, доктор экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Данная статья посвящена анализу взаимодействия и развития потребительской кооперации с сельскохозяйственными кооперативами, даны основные направления совместной деятельности и задачи органов государственной и муниципальной власти по их развитию.

Abstract: This article is devoted to the analysis of interaction and development of consumer cooperation with agricultural cooperatives, the main directions of joint activities and tasks of the state and municipal authorities for their development.

Ключевые слова: Потребительская кооперация. Сельскохозяйственный кооператив. Сельскохозяйственный товаропроизводитель. Социально-экономическое развитие. Система подготовки управленческих кадров.

Keywords: Consumer cooperation. Agricultural cooperative. Agricultural commodity producer. Social and economic development. Management training system.

В соответствии с федеральным законом «О потребительской кооперации (Потребительских обществах и их союзах) в РФ» № 97-ФЗ от 11 июня 1997 года [1] государство в лице потребительских кооперативов обязано удовлетворять социальные, культурные и экономические потребности, в первую очередь, сельского населения России, выполняя, при этом, следующие функции:

- создаёт торговую и производственную инфраструктуру, обустраивает сельские территории, осуществляет экономическую и социальную защиту сельского населения;
- закупает у населения сельскохозяйственную продукцию, товары индивидуальной деятельности, изделия народных промыслов, продукцию охоты и рыболовства, ягоды, овощи и фрукты, в том числе и дикорастущие ягоды, грибы, орехи, лекарственные травы и осуществляет их дальнейшую переработку и реализацию;
- оказывает транспортные, жилищно-коммунальные, ритуальные, культурно-просветительские, консультационные, санитарно-курортные и медицинские услуги, организует общественное питание;
- способствует получению информации, совершенствованию образования, здравоохранения и культуры сельского населения;
- содействует решению проблем занятости населения, создавая новые рабочие места;

осуществляет капитальное строительство.

Данные функции с успехом выполнялись т.к. государство гарантировало потребительским кооперативам:

- выделение из государственных фондов товаров, оборудования, сырья, материалов для осуществления производственной деятельности;

- кредитование под символические проценты 0,3-0,6 %.

В результате потребительская кооперация осуществляла главную социальную функцию – борьба с бедностью населения страны. В настоящее время, государство самоустранилось от выполнения данных функций, а потребительская кооперация оказалась не способной оказывать влияние на развитие социально-экономических показателей на селе.

Попытки возложить социальные функции на производственный сельскохозяйственный кооператив в соответствии с федеральным законом № 193-ФЗ от 08 декабря 1995 года « О сельскохозяйственной кооперации» [2]также не имеет перспективы, поскольку он является коммерческой организацией созданной путём объединения имущественных паевых взносов и передачи их в паевой фонд кооператива.

* паевой взнос - имущественный взнос члена кооператива или ассоциированного члена в паевой фонд деньгами, земельными участками, имуществом имеющими денежную оценку, паевой взнос члена кооператива может быть обязательным и дополнительным.

** паевой фонд- сумма паёв членов кооператива и ассоциированных членов кооператива

*** пай – часть имущества кооператива, отражающая размер участия члена кооператива или ассоциированного члена кооператива и учитываемая в стоимостном выражении. Пай члена кооператива складывается из его паевого взноса и приращенного пая Пай ассоциированного члена кооператива равен его паевому взносу;

**** ассоциированный член кооператива – физическое или юридическое лицо, внесшее паевой взнос;

***** приращенный пай – часть пая члена кооператива, сформированная сверх паевого взноса за счёт кооперативных выплат.

Основной функцией производственного сельскохозяйственного кооператива является производство, переработка и сбыт сельскохозяйственной продукции.

Таким образом, работа производственного сельскохозяйственного кооператива направлена на получение прибыли, которая направляется, прежде всего, на решение внутрихозяйственных задач.

Основные надежды в решении социальных задач общества, государство связывает с потребительскими сельскохозяйственными кооперативами, которые является некоммерческой организацией созданной путём объединения 2 юридических лиц или 5 граждан. Два и более потребительских сельскохозяйственных кооператива могут образовывать потребительские кооперативы последующих уровней, при

этом членами могут быть только кооперативы предыдущего уровня. Потребительские сельскохозяйственные кооперативы подразделяются:

1) перерабатывающие - занимающиеся переработкой сельскохозяйственной продукции (производство мясных, рыбных и молочных продуктов, хлебобулочных изделий, овощных и плодово-ягодных продуктов, изделий и полуфабрикатов изо льна, хлопка и конопли, лесо- и пиломатериалов и других;

2) сбытовые (торговые) - осуществляют продажу продукции, а также её хранение, сортировку, сушку, мойку, расфасовку, упаковку и транспортировку, заключают сделки, проводят изучение рынка сбыта, организуют рекламу указанной продукции и другое;

3) обслуживающие - осуществляют механизированные, агрохимические, мелиоративные, транспортные, ремонтные, строительные работы, а также услуги по страхованию (страховые кооперативы), научно-производственному, правовому и финансовому консультированию, электрификации, телефонизации, санаторно-курортному и медицинскому обслуживанию, выдаче займов и сбережению денежных средств (кредитные кооперативы) и другие работы и услуги;

4) снабженческие – образуются в целях закупки и продажи средств производства, удобрений, известковых материалов, кормов, нефтепродуктов, оборудования, запасных частей, пестицидов, гербицидов и других химикатов, а также в целях закупки любых других товаров, необходимых для производства сельскохозяйственной продукции, тестирования и контроля качества закупаемой продукции; поставки семян, молодняка скота и птицы; производства сырья материалов и поставки их сельскохозяйственным товаропроизводителям; закупки и поставки сельскохозяйственным товаропроизводителям необходимых им потребительских товаров (продовольствия, одежды, топлива, медицинских и ветеринарных препаратов, книг и других);

5) садоводческие, огороднические и животноводческие – образуются для оказания комплекса услуг по производству, переработке и сбыту продукции растениеводства и животноводства.

Таким образом, функции потребительской кооперации и сельскохозяйственных потребительских кооперативов во многом совпадают, остаётся определить, как будут формироваться, и развиваться взаимоотношения между ними и в целом с отраслями агропромышленного комплекса России, крестьянским (фермерскими) и личными подсобными хозяйствами (КФХ и ЛПХ).

На наш взгляд, взаимодействие потребительской кооперации с сельскохозяйственными потребительскими кооперативами и

сельскохозяйственными товаропроизводителями должно осуществляться по следующим направлениям:

- торговля товарами народного потребления на селе и, тем самым, с одной стороны – обеспечение потребностей населения, а с другой содействие в реализации сельскохозяйственной продукции и доведение её до потребительских свойств;
- заготовка и переработка сельскохозяйственной продукции и сырья, обеспечивая, таким образом, её сохранность и сбыт;
- поставка сельскохозяйственной продукции на экспорт, подготовка сопроводительных документов;
- разработка проектов социально-экономического развития сельских территорий;
- выполнение функций развития социальной инфраструктуры на селе.

Для развития взаимодействия потребительской кооперации с сельскохозяйственными потребительскими кооперативами и сельскохозяйственными товаропроизводителями необходимо решить следующие задачи:

- на базе государственных и муниципальных унитарных предприятий (ГУП и МУП) развить сеть логистических (торгово-закупочных) центров;
- развить в шаговой доступности сеть фирменных торговых предприятий и сельскохозяйственных рынков;
- организовать республиканский «Фонд развития сельского хозяйства», который бы выступал как гарант при получении кредитов сельскохозяйственными товаропроизводителями;
- продолжить создание потребительских кооперативов первого уровня, КФХ и ЛПХ и продолжить вовлечение граждан в данные структуры в целях обеспечения социально-экономического развития муниципальных образований;
- организовать потребительские кооперативы второго уровня в целях координации кооперативного движения в масштабах районов республики и взаимодействия между районами республики и потребительским кооперативом третьего уровня;
- организовать потребительский кооператив третьего уровня в целях координации кооперативного движения в масштабах республики;
- заключить с потребительским кооперативом третьего уровня и республикой Соглашение «О социально-экономическом развитии Республики Башкортостан» с указанием объёмов бюджетного финансирования, направлений деятельности, объёмов капитального строительства и производимой продукции.

Таким образом, только при персональной ответственности сторон, совместной работе кооперативов и Администраций района всех уровней можно решить поставленные задачи. Мы должны понимать: сколько нам нужно кооперативов, каких направлений, какой объём продукции необходимо произвести, где и как будем её перерабатывать, хранить и реализовывать. При этом все отделы Администраций всех уровней должны с пониманием относиться к просьбам кооператоров и оперативно решать их, для чего необходимо активизировать деятельность администраций муниципальных образований.

В соответствии с федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» № 131-ФЗ от 4 октября 2003 года[3]частично функции по социально-экономическому развитию сельских территорий в настоящее время переданы муниципальным образованиям. Предполагалось, что органы государственной и муниципальной власти будут оказывать влияние на развитие торговой и производственной инфраструктуры, осуществлять экономическую и социальную защиту сельского населения за счёт развития предпринимательских структур [4]. Однако, как показала практика, государственные и муниципальные служащие республики оказались не готовы к такому развитию событий по двум причинам:

- во-первых, отсутствие у государственных и муниципальных служащих системных знаний в области экономики, организации и управления народным хозяйством, в частности - муниципальными образованиями;

- во-вторых, отсутствие собственной налоговой базы для формирования профицитного бюджета муниципального образования [5].

Таким образом, отсутствие системных знаний у государственных и муниципальных служащих не позволяет развиваться предпринимательским структурам, в том числе, крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам, что приводит к дефициту бюджета муниципальных образований и, в конечном счёте, консолидированного бюджета республики.

Переломить данную ситуацию можно только путём перестройки системы подготовки управленческих кадров республики, для чего их обучение необходимо производить на принципах междисциплинарного и проектного обучения. Это означает, что мы должны давать будущему управленцу знания для работы на определённой должности.

Например, глава муниципального образования должен наравне с гуманитарными науками обязательно получить знания по следующим дисциплинам: экономика, организация и управление народным хозяйством; бухгалтерский учёт, анализ и аудит; финансовый,

инновационный и инвестиционный менеджмент; разработка и оценка проектов социально-экономического развития территорий; организация предпринимательской деятельности, в том числе кооперативов, КФХ и ЛПХ; действующего законодательства; психологии.

Таким образом, современный руководитель должен быть высококлассным специалистом не только в техническом и экономическом аспекте принимаемых решений, но и социальных и гуманитарных аспектах. В идеале управленец должен иметь как минимум два полных уровня магистратуры одно техническое, а второе в гуманитарной сфере.

Литература:

1. Федеральный закон «О потребительской кооперации (Потребительских обществах и их союзах) в РФ» № 97-ФЗ от 11 июня 1997 года.
2. Федеральный закон № 193-ФЗ от 08 декабря 1995 года « О сельскохозяйственной кооперации».
3. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» № 131-ФЗ от 4 октября 2003 года.
4. Жилин, В.В. Конкурентоспособность предпринимательских структур на региональном продовольственном рынке/ В.В. Жилин, Е.В. Жилина. Уфа: РЭУ им. Плеханова. 2014. 148 с.
5. Жилин, В.В. Оценка и прогнозирование налогового потенциала Республики Башкортостан / В.В. Жилин, Ю.А. Горобец. Уфа: Гилем. 2009. 132 с.

ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
THE IMAGE OF THE CIVIL SERVANT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Завьялова Алена Олеговна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается возможность взаимного влияния имиджа государственных служащих и уровня профессионального развития. В XXI веке имидж государственных служащих, как научная категория, стал одним из наиболее широко распространенных направлений исследований, в рамках которых решаются проблемы совершенствования

государственного управления. Имидж государственного служащего, по сути, выступает в роли независимого критерия оценки эффективности работы государственных органов, отражая уровень соответствия действий государственной власти общественным ожиданиям.

Abstract: The article considers the possibility of mutual influence of the image of civil servants and the level of professional development. In the 21st century, the image of civil servants, as a scientific category, has become one of the most widespread areas of research in which problems of improving public administration are being addressed. The image of a civil servant, in fact, acts as an independent criterion for assessing the effectiveness of government agencies, reflecting the level of conformity of public authorities' actions to public expectations.

Ключевые слова: Имидж государственных гражданских служащих, совершенствование государственного управления, профессиональное развитие государственных служащих, государственная служба.

Keywords: The image of state civil servants, improvement of public administration, professional development of civil servants, public service.

На рубеже веков понятие «имидж» получило в отечественной науке широкое распространение, а в XXI веке термин стал популярным за счет вхождения в научную сферу, публицистику и повседневную речь. В настоящее время термин «имидж государственных гражданских служащих» используется в различных источниках в контексте целевого конструирования и проектирования влияния на общество. Однако иерархически структурированная и даже общая научная база феномена имиджа только начинает формироваться. Это послужило, по всей видимости, причиной того, что имидж государственных служащих, как научная категория, стал одним из широко распространенных направлений современных исследований, в рамках которых решаются проблемы совершенствования государственного управления.

Имидж государственного служащего, по сути, выступает в роли независимого критерия оценки эффективности работы государственных органов, отражая уровень соответствия действий государственной власти общественным ожиданиям. В данном аспекте логично предположить существование взаимного влияния имиджа государственных служащих и уровня их профессионального развития.

В рамках исследования общественной оценки уровня имиджа государственных гражданских служащих в Республике Башкортостан, автором проводился пилотажный социологический опрос методом анонимного анкетирования, в ходе которого было опрошено 40 человек в двух референтных группах - государственных гражданских служащих

Министерства культуры РБ и населения столицы региона. Один из тематических вопросов был направлен на поиск возможных путей совершенствования имиджа государственных служащих и в числе вариантов ответа предполагал повышение уровня профессионализма.

Первая референтная группа включала государственных служащих органа исполнительной власти – Министерства культуры РБ, структура ответов представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Соцопрос государственных служащих в Минкультуры РБ.

Вопрос. Как Вы считаете, что из перечисленного наилучшим образом будет влиять на улучшение имиджа государственных служащих?

(возможно несколько вариантов ответа)

Варианты ответов	Ответы	Доля от числа респондентов, %	Доля от числа ответов, %
1. Улучшение кадрового состава государственной гражданской службы	5	25%	23%
2. Повышение уровня профессионализма чиновников	13	65%	59%
3. Достижение открытости и публичности в деятельности органов власти	-	-	-
4. Налаженная система связей органов власти с общественностью	4	20%	18%
5. Развитие организационной культуры государственной службы	-	-	-
6. Другое	-	-	-
Итого:	22	110%	100%

По данным таблицы можно видеть, что более половины - 65% респондентов считают необходимым повышать уровень профессионализма чиновников для улучшения имиджа государственных служащих, при этом 25% опрошенных уверены, что нужно улучшать кадровый состав государственной гражданской службы.

Следующим этапом проводился соцопрос населения по аналогичным анкетам, данные приводятся в таблице 2.

Таблица 2

Соцопрос среди населения столицы Республики Башкортостан.

Вопрос. Как Вы считаете, что из перечисленного наилучшим образом будет влиять на улучшение имиджа государственных служащих? (возможно несколько вариантов ответа)

Варианты ответов	Ответы	Доля от числа респондентов, %	Доля от числа ответов, %
1. Улучшение кадрового состава государственной гражданской службы	5	25%	12%
2. Повышение уровня профессионализма чиновников	12	60%	29%
3. Достижение открытости и публичности в деятельности органов власти	13	65%	32%
4. Налаженная система связей органов власти с общественностью	6	30%	15%
5. Развитие организационной культуры государственной службы	4	20%	10%
6. Другое	1	5%	2%
Итого:	41	205%	100%

Как видно по представленным данным, наибольшая часть - 65% респондентов ответили, что для улучшения имиджа нужна открытость и публичность органов власти, т.е. не считают существующий уровень достаточным. В необходимости повышения уровня профессионализма чиновников уверены 60%, остальные варианты сочли перспективными менее трети респондентов.

Выявление проблем формирования и развития положительного имиджа государственных служащих целесообразно проводить путем сопоставления результатов социологического опроса среди госслужащих и среди населения, отмечая наиболее явные противоречия мнений в качестве источников проблем доверия граждан к органам государственной власти и формирования положительного имиджа. Для этого был проведен сравнительный анализ ответов респондентов обеих референтных групп.

Вариант ответа «Повышение уровня профессионализма», как можно видеть на рисунке 1, занимает первое место с максимальным отрывом от последующих вариантов мнения по поводу возможных путей развития положительного имиджа госслужащих.

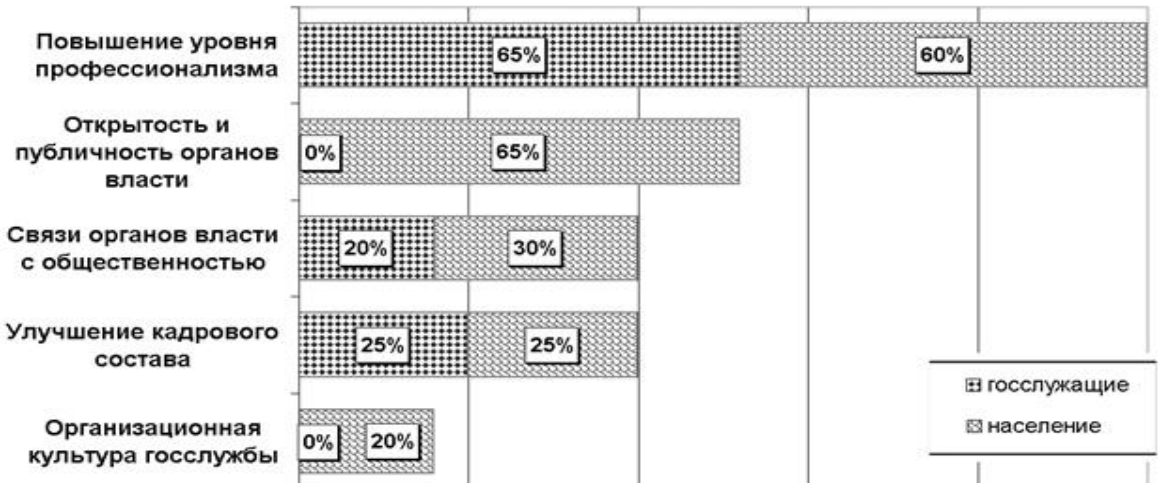


Рис.1. Сравнительный анализ направлений совершенствования имиджа

Диаграмма наглядно демонстрирует, что, с одной стороны, есть явные противоречия мнений респондентов, которые можно считать источником проблемы формирования имиджа, а с другой стороны, есть и такие направления развития, где респонденты практически единодушны.

Рассмотрим сначала обозначенные направления развития имиджа, по которым мнение респондентов практически полностью совпадает. Это повышение уровня профессионализма (60-65%) и улучшение кадрового состава (25%). Подобные результаты свидетельствуют о том, что подавляющее большинство, как госслужащих, так и населения, уверены в низком уровне профессионализма чиновников.

Причем, большая часть (60-65%) считает, что данный уровень возможно (и следует) повышать, однако, при этом, практически четверть респондентов (25%) в обеих группах выбирает более радикальный путь - обновление (улучшение) кадрового состава госслужащих.

С учетом совпадения мнений респондентов по данным вопросам, можно считать данные направления развития позитивного имиджа первоочередными, подтвержденными мнениями обеих референтных групп.

Однако в Республике Башкортостан проделана большая работа по повышению профессионализма и компетентности государственных служащих. Проводится отбор квалифицированных кадров, приняты системообразующие нормативные документы, утверждена Кадровая политика, ведется повышение квалификации в Институте дополнительного образования БАГСУ, работает Портал «Кадры Республики» по созданию кадрового резерва органов власти Республики Башкортостан.

Получается, что данная информация неизвестна широкому кругу населения, следовательно, для повышения имиджа необходимо донести ее до общественности региона. Для этого нужны специальные мероприятия.

Пути улучшения имиджа, по которым мнения групп не совпадают и противоречивы, отражают изначально существующие проблемы.

Как можно видеть, 65% опрошенного населения считают, что нужно развивать открытость и публичность органов власти, т.е. не считают существующий уровень достаточным. Это мнение абсолютно не разделяют опрошенные госслужащие (0%).

Данное противоречие мнений выявляет проблему неопределенности уровня открытости и публичности, допустимого для органов власти и при этом достаточного для доверия населения.

Результаты опроса и выявленные противоречия мнений показали, что используемых информационных каналов о деятельности Министерства культуры РБ в регионе недостаточно, следовательно, значительный ресурс доверия со стороны населения остается мало востребованным.

В качестве рекомендации можно дать совет прислушаться в этом вопросе к мнению населения, так как фактически получена обратная связь. Если население считает, что информации о деятельности госслужащих недостаточно, чтобы составить мнение о работе органов власти, следовательно, необходимо это мнение изменять путем разработки и проведения ряда мероприятий. Необходимо выяснить, какой уровень публичности будет достаточным для доверия населения, какую информацию люди хотели бы получать. Это можно узнать при помощи дополнительных массовых социологических опросов, интернет-анкетировании, публичных интернет-дискуссиях и т.д.

На повышение удовлетворенности граждан качеством государственного управления и рост положительного имиджа органов власти направлено внедрение в деятельность органов государственной власти в субъектах Российской Федерации принципов и механизмов (инструментов) открытости, согласно Концепции внедрения принципов открытости государственного и муниципального управления в субъекте Российской Федерации. Данная Концепция является базовой основой Стандарта открытости федеральных органов исполнительной власти. [1]

В частности, к первоочередным задачам региональных органов власти по внедрению принципов открытости отнесены следующие:

- внедрять процессы и инфраструктуру, в том числе электронные сервисы и услуги для проведения публичных онлайн-консультаций и обратной связи с гражданами и организациями, а также осуществлять онлайн-информирование и консультирование, одновременно упрощая способы взаимодействия с гражданским обществом;

- совершенствовать формы, методы и способы работы со средствами массовой информации, социальными сетями и форумами в сети «Интернет».[2]

Безусловно, решение данных поставленных задач требует высокого уровня компетентности и профессионального развития госслужащих.

Укрепление положительного имиджа государственных гражданских служащих должно идти одновременно на всех уровнях – от государственного до ведомственного - и базироваться на принципах публичности и открытости, используя современные коммуникационные и

информационные технологии. [3, с.17] Реализация данного подхода продемонстрирует широкой общественности развитие профессиональных навыков государственных служащих и одновременно повысит уровень имиджа органов государственной власти.

Литература:

1. Стандарт открытости федеральных органов исполнительной власти, утвержден Протоколом Правительственной комиссии № 93-р от 30 января 2014 г.
2. Методические рекомендации по реализации принципов открытости в федеральных органах исполнительной власти (утверждены 26 декабря 2013 г. № АМ-П36-89пр)
3. Орлова В.Н Позитивный имидж государственных гражданских служащих как основа развития управленческой культуры // Управленческое консультирование. - 2016. - № 7. - С. 14-17.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИМИДЖМЕЙКИНГ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
PROFESSIONAL IMAGE-MAKING ON THE EXAMPLE OF ADMINISTRATION OF CITY DISTRICT THE CITY OF UFA

Изиляева Людмила Олеговна, Россия, Уфа, канд. полит. наук, доцент кафедры политологии, социологии и философии, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», milaiz@bk.ru

Аннотация: В статье рассматривается работа информационно-аналитического управления – пресс-службы Администрации городского округа город Уфа по формированию имиджа муниципального органа власти. Анализируются 3 имиджевых составляющих (имидж главы Администрации, внутренний имидж и внешний имидж Администрации) и эффективность их формирования, поддержания и продвижения, выделяются достижения и проблемные области профессионального имиджмейкинга на конкретном примере.

Abstract: The article deals with the work of information and analytical management-press service Of the administration of the city district of Ufa on the formation of the image of the municipal authority. 3 image components (image of the head of Administration, internal image and external image of Administration) and efficiency of their formation, maintenance and advance are

analyzed, achievements and problem areas of professional image-making are allocated on a concrete example.

Ключевые слова: Имидж, Администрация городского округа город Уфа, имидж руководителя местной Администрации, внутренний имидж, внешний имидж.

Keywords: Image, the administration of the city district of Ufa, the image of the head of the local Administration, the internal image, the external image.

Тщательно сконструированный и хорошо продуманный имидж органа местной власти является одним из критериев развития муниципалитета и показателем высокого уровня профессионализма высших должностных лиц, возглавляющих его. В современном обществе имидж приобретает все большее значение для многих сфер практической деятельности муниципалитета, так как он является основанием для получения поддержки проводимой социально-экономической политики, способствует повышению уровня доверия к власти и является критерием эффективной работы местной Администрации. Более того, имидж дает информацию об уровне жизни и благосостоянии населения муниципалитета, условиях труда в нем, о культурном и образовательном развитии муниципального образования, а также служит показателем здоровья населения, социально-демографической и экологической ситуации в городе [1, С.12].

Формирование имиджа органа муниципальной власти – сложный и многоступенчатый процесс, опирающийся на 3 ключевых составляющих:

- имидж руководителя;
- внутренний имидж организации (в том числе имидж персонала);
- внешний имидж.

На примере Администрации городского округа город Уфа рассмотрим каждую из составляющих и продемонстрируем пример профессионального отношения к имиджмейкингу.

Имидж руководителя.

Глава администрации городского округа г. Уфа – это «лицо» Администрации, представляющее ее на официальном уровне. В настоящий момент главой Администрации г. Уфа является Ирек Ишмухаметович Ялалов. Данную должность он занимает с 18 января 2012г.

В своей деятельности И. Ялалов особое внимание уделяет имиджевой составляющей. Благодаря профессиональной работе пиарщиков в лице пресс-службы Администрации г. Уфы Ирек Ишмухаметович сегодня воспринимается как уважаемый градоначальник [2, С.14].

В национальном рейтинге мэров, ежеквартально публикуемом центром информационных коммуникаций «Рейтинг» совместно с финансовым университетом при правительстве России он занимает третью позицию [7,8].

Высокое место И. Ялалова в представленном рейтинге можно объяснить успешным решением сложных вопросов, в том числе и политических. Иреку Ялалову впервые за несколько лет удалось принять бездефицитный бюджет. Финансовая политика муниципалитета направлена на погашение уже имеющихся долгов. Особо следует отметить курс главы Администрации на информационную открытость деятельности мэрии. Ирек Ялалов, регулярно выходит в прямые эфиры в социальных сетях и отвечает на вопросы горожан. Онлайн-трансляции (стримы) главы Администрации представляют собой пример одной из эффективных технологий продвижения позитивного имиджа.

В целом Ирек Ишмухаметович Ялалов подтверждает устойчивую репутацию эффективного и влиятельного хозяйственника, который постепенно усиливает свои позиции [7,8].

Даже погодные условия – зима 2016-2017 гг. с обильными снегопадами не сильно повлияли на его восприятие в глазах общественности. Но определенные имиджевые издержки в рамках произошедших событий И. Ялалов понес.

Позапрошлая зима прошла под знаком обоснованного недовольства горожан. Впервые в Уфе достаточно активно проявили себя социальные сети, которые стали своеобразными агрегаторами социального недовольства. Ряд подчиненных сити-менеджера, оказались замешанными в скандал. Погодные условия продемонстрировали, что местной Администрации необходимо наладить более тесное взаимодействие с различными городскими организациями и, прежде всего, управляющими компаниями.

Анализ информационного пространства городского округа город Уфа подтверждает, что И. Ялалов сформировал устойчивый, позитивный имидж. Статей, отрицательно характеризующих его деятельность крайне мало, в основном они касаются коррупционных скандалов, присутствовавших в недавнем прошлом в Администрации и вопросов, связанных с ремонтом дорожного полотна и разгрузкой моста на въезде-выезде из города. Важно отметить, что по характеру сообщений информация, публикуемая в негативном контексте, часто носит разъяснительный характер. Она направлена на формирование и поддержание позитивной информации о деятельности Администрации городского округа город Уфа и ее основного руководителя. И это пример

прекрасной профессиональной имиджмейкинговой работы пресс-службы И. Ялалова.

Резюмируя вышесказанное можно утверждать, что Администрация городского округа город Уфа и ее основной руководитель И. Ялалов демонстрируют пример профессионального подхода к формированию, поддержанию и продвижению позитивной имиджевой составляющей в своей деятельности, что, увы, отсутствует во внутреннем имидже Администрации.

Внутренний имидж организации характеризует имидж персонала, корпоративная культура, сформированная в органе муниципальной власти, социально-психологический климат, демонстрирующий отношение персонала к руководству и наоборот.

Если внешнему имиджу Администрации городского округа город Уфа и имиджу ее первого лица уделяется особое внимание в Администрации, то внутренняя составляющая данного аспекта, с нашей точки зрения нуждается в существенной корректировке.

Несмотря на наличие гимна, флага, являющихся атрибутикой городского округа город Уфа и украшающих Администрацию, в ходе авторского наблюдения было замечено, что иных аспектов, положительно характеризующих внутренний имидж Администрации очень мало.

Минимизация финансовых расходов, режим экономии существенно отражается на персонале Администрации: объем должностных обязанностей муниципальных служащих увеличивается, заработная плата остается неизменной. Данное обстоятельство порождает недовольство и кулуарные обсуждения эффективности, проводимой в Администрации политики.

Мероприятий, способствующих повышению сплоченности коллектива, формированию патерналистских, «семейных» отношений в Администрации практически нет.

Экономит Администрация городского округа г. Уфа и на фирменном стиле, создающем устойчивое впечатление об организации. Фирменный стиль – это набор цветовых, графических, словесных, дизайнерских постоянных элементов, обеспечивающих смысловое и визуальное единство восприятия организации, ее внутреннего и внешнего оформления[3, С.34].

Указанную составляющую специалистам Администрации следует взять на вооружение и особо проработать.

Анализируя внутренний имидж Администрации городского округа город Уфа, важно выделить еще одну особенность, негативно влияющую на данный компонент – это стойкие ассоциации с бюрократическим управлением.

Слово «бюрократия» и связанные с нею слова («бюрократизм», «бюрократ», «бюрократический») употребляются в современном обыденном языке как обобщенные негативные характеристики людей и явлений, связанных с административным управлением. Эмоционально нейтральные значения этих слов если и существовали, то устарели.

На основе этих слов-оценок сформировались и воспроизводятся убеждения массового сознания, характеризующие бюрократию как бесполезную деятельность людей, не сумевших стать хорошими специалистами, но получивших должности «по блату» и «по принципу личной преданности», никому не подотчетных и ни за что не отвечающих, действующих в своих интересах, а не в интересах людей. Такая система медлительна и не эффективна.

В соответствии с существующей установкой восприятия, в городском округе город Уфа с «бюрократией» связывается все плохое, что есть в административном и муниципальном управлении, а позитивная информация игнорируется (не воспринимается) либо связывается с другими образами стереотипами массового сознания.

Образ бюрократии в Администрации г. Уфы уже настолько устойчив, что обрел свойства доминанты, то есть, способен самоусиливаться, подталкивая людей к новым эмоционально пережитым умозаключениям, подтверждающим старые выводы. Поэтому мы считаем, что необходима целенаправленная информационная кампания по отстройке органов местной власти в г. Уфа и чиновничества от существующего негативного образа бюрократии. Мы считаем, что актуальным в отношении Администрации городского округа город Уфа, является дистанцирование понятия «бюрократия» и связанные с ним стереотипы массового сознания от органов местного самоуправления и муниципальной службы вообще.

Первые шаги в данном направлении реализуются через систему интерактивного взаимодействия населения и персонала Администрации [6, С. 203]:

- стримы главы Администрации городского округа г. Уфа;
- электронные обращения в Администрацию;
- разнообразные интерактивные карты («Интерактивная карта ямочного ремонта», «Карта строек», «Экологическая карта» и т.п.).

Но реализуемых мер явно не достаточно. Работа в обозначенном направлении должна продолжаться и активизироваться.

Внешний имидж – третья важнейшая составляющая имиджа Администрации городского округа город Уфа. Так как Администрация является органом исполнительной власти городского округа город Уфа, то политические, социально-экономические процессы, происходящие в

городе, являются своеобразными показателями имиджевой работы данной структуры. Работа в данном направлении регулярно осуществляется и с точки зрения автора носит весьма успешный характер. Об этом свидетельствуют мероприятия, проведенные в г. Уфа, охватывающие как международно-политические события (подобные саммитам ШОС и БРИКС), так и российские и республиканские.

Помимо вышеперечисленных мер, Администрация активно занимается вопросами повышения привлекательности Уфы. С 2013 г. в Уфе реализуется стратегия по улучшению инвестиционного климата, которая включает в себя работу над деловым имиджем и брендом города, позиционированием Уфы как конгрессной столицы [4]. В рамках данной стратегии в городе состоялись собрания Ассоциации «Международная Ассамблея столиц и краев» и «Ассоциация городов Поволжья», прошел форум Союз российских городов. В 2019 году запланированы летние Международные детские игры, а в 2020 пройдет Всемирная Фольклориада.

Мы считаем, что благодаря участию в подобных мероприятиях г. Уфа и Администрация города налаживаются партнёрские связи с другими городами и регионами и демонстрируют пример профессионального имиджмейкинга в соответствующей сфере.

В целом, положительно характеризую стратегию внешней имиджевой деятельности городского округа город Уфа, мы считаем, что местная Администрация очень мало внимания в данном вопросе уделяет ее образовательному и географическому потенциалу [5,С.158-159]. Город Уфа обладает неповторимым ландшафтным обликом, богат лесными массивами, водными ресурсами. Расположенность в зоне холмистых равнин делает Уфу привлекательной для различных групп за пределами города. Данный аспект должен регулярно освещаться и учитываться в имиджевых информационно-коммуникационных кампаниях.

Таким образом, Администрация городского округа город Уфа в лице руководителя И. Ялалова, работников информационно-аналитического управления – пресс-службы демонстрируют пример профессионального подхода к имиджмейкингу. Указанные структуры успешно реализуют мероприятия по формированию, поддержанию и продвижению имиджа первого лица Администрации г. Уфы и внешнего имиджа организации. Внутренняя имиджевая составляющая Администрации города нуждается в совершенствовании. Мы уверены, что данной области работники Администрации в ближайшем будущем продемонстрируют свой профессионализм.

Литература:

1 Аносова В.В. Формирование имиджа муниципальной власти в современной России: проблемы и перспективы: автореф. на соискание уч. ст. канд . полит. наук.М., 2016.27с.
2 Газизов М.А. Связи с общественностью местной власти: современные тенденции и проблемы развития: автореф. дис. … канд. полит. наук. Уфа, 2010.17 с.
3 Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психологические основы «Паблик рилейшнз». СПб.: Питер, 2003. 208 с.
4 Инвестиционная стратегия городского округа город Уфа на 2013-2018 гг.: утверждена решением Городского Совета городского округа город Уфа. URL: http://gorsovetufa.ru/news/detail.php?ID=6672 (дата обращения: 1552018).
5 Изиляева Л.О., Ярмолюк Ю.С. Муниципальный уровень управления образовательными учреждениями: проблемный анализ, рекомендации по его совершенствованию // Государство будущего: политико-правовой аспект статьи докладов и выступлений Международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВПО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"; Башкирский государственный университет; Студенческое научное общество Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина; Шаммазов А.М. (председатель оргкомитета).Уфа,2012. С. 156-159.
6 Камалова Г.Р. Информационные веб-ресурсы органов власти: анализ-практик // Муниципальная власть в современном мире: поиск ответов на вызовы времени материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Конституции Российской Федерации, 10-летию Федерального закона № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", 20-летию Научно-исследовательского центра проблем управления и государственной службы Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан. Ответственные редакторы: Л.И. Газизова, Е.А. Беляев. Уфа, 2013. С. 200-205.
7 Лидеры, середняки и аутсайдеры: рейтинг мэров. URL: https://regnum.ru/news/polit/2255075.html (дата обращения: 15.05.2018)
8 Национальный рейтинг мэров и губернаторов. URL: http://russia-rating.ru/info/13354.html (дата обращения: 15.05.2018)

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ
FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF STUDENTS IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Исхакова Гюзель Рамильевна, Россия, Уфа, канд. ист. наук, декан факультета государственного и муниципального управления и экономики, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В данной статье рассмотрены проблемы формирования профессиональных компетенций обучающихся направления подготовки 38.03.04«Государственное и муниципальное управление». Выявлены характерные особенности формирования учебных планов, организационные и педагогические условия формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Annotation: The following article covers the problems of formation of professional competence in students of specialty 38.03.04 "Public administration". It identifies the characteristic features of curricula creation process, the organizational and pedagogical conditions of formation of professional competence in students.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, учебные планы, организационные условия, педагогические условия.

Keywords: professional competence, curricula, organizational conditions, pedagogical conditions.

Запросы и потребности современного рынка труда, предъявляемые к качеству высшего профессионального образования, базируются на положении о том, что профессиональное образование - это не только профессиональное обучение как процесс формирования специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения. Это целый комплекс, или система, куда входят: профессиональная ориентация; обучение, повышение квалификации; профессиональная социализация и адаптация.

Современный квалифицированный работник должен не только обладать определенным набором знаний, умений и навыков, но и уметь ориентироваться в нестандартных ситуациях и находить новые, нетипичные решения. Именно этот тезис в наибольшей степени отображает суть компетентностного подхода.

В последние годы система высшего профессионального образования Российской Федерации активно переходит на новые Федеральные

государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВО). Стандарты нового поколения призваны обеспечить дальнейшее развитие уровневого высшего профессионального образования с учетом требований рынка труда. Одной из отличительных особенностей ФГОС ВО является выраженный компетентностный подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования. Для формирования компетентного в определенной области человека необходимо владение соответствующей компетенцией, которая является системным проявлением знаний, умений, способностей и личностных качеств, и формируется на базе усвоенных в определенной деятельности знаний и опыта.

Что касается термина «компетенция», то в настоящее время, многими авторами дается различная трактовка данного понятия. Мы основываемся на определении, которое предложила автор Атлягузова Е.И. В ее трактовке «компетенция» - это «готовность использовать усвоенные знания, учебные умения и навыки, а также способы и опыт деятельности в жизни для решения практических и теоретических задач» [1.С.23].

Другими словами, компетенция определяется не просто как набор знаний, умений и навыков, как в традиционной системе высшего образования, но и также как опыт использования студентами полученных знаний, умений и навыков в своей профессиональной деятельности.

Она рассматривается как общая способность и готовность студентов к деятельности, способность выявлять связи между знанием и ситуацией, применять адекватно знания, умения и навыки для решения проблем, которые ориентированы на самостоятельное участие личности в учебном процессе [2].

Следовательно, можно сделать вывод о том, что во время обучения в вузе у студентов должна формироваться целостная система универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной профессиональной деятельности, то есть профессиональные компетенции.

Профессиональные компетенции - это готовность и способность работника на основе сознательно усвоенных знаний, умений, приобретенного опыта, всех своих внутренних ресурсов самостоятельно анализировать и практически решать значимые профессиональные проблемы. Для конкретной специальности и направления подготовки определяется свой набор ведущих компетенций, который в совокупности отражает необходимый профиль компетентности специалиста. В этой связи и профессиональную подготовку специалиста необходимо рассматривать, прежде всего, как процесс целенаправленного формирования его профессиональных компетенций. Приобретаемые по

отдельным учебным дисциплинам знания и умения структурируются и оформляются в виде значимых профессиональных компетенций, между которыми устанавливаются сложные многофункциональные связи [2].

Организационные и педагогические условия формирования профессиональных компетенций – это совокупность взаимосвязанных мер обеспечивающих целенаправленное управление образовательным процессом. К ним на наш взгляд можно отнести следующие.

Во-первых, использование в образовательном процессе информационных технологий, профессиональных программных продуктов, с которыми работают органы государственного управления и организации, позволяет формировать специалистов, востребованных на рынке труда. Кроме того, создание электронных учебников, словарей, методических пособий, презентаций, привлечение к этой работе самих студентов - это один из важных педагогических факторов в подготовке современного специалиста. При этом возможны различные формы взаимодействия с работодателями: привлечение специалистов для обучения студентов работе с программными продуктами, проведение практикумов со студентами.

Во-вторых, междисциплинарная интеграция дисциплин, что реализуется при подготовке профессиональных государственных и муниципальных служащих. Этот принцип был заложен в основу формирования учебного плана направления 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление». Например, преподавание дисциплины «Методы принятия управленческих решений в системе государственного и муниципального управления», целью которой является подготовка специалиста, умеющего разрабатывать варианты государственных и муниципальных управленческих решений, обосновывать выбор оптимального решения, исходя из критериев социально-экономической эффективности и экологической безопасности, тесно связана с преподаванием дисциплины «Профессиональные навыки руководителя».

Междисциплинарная интеграция дисциплин позволяет при их изучении формировать такие профессиональные компетенции, как способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9); владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействовать с другими исполнителями (ПК-17); способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности (ПК-18); способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); умение определять параметры качества управленческих решений и

осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры (ПК-21); умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов (ПК-22).

В-третьих, использование активных форм обучения. Например, тренинг «Спичрайтинг» - это форма активного обучения, основу которой составляет выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие умений и социальных установок. Конечно, в ходе тренинга участники приобретают и новые знания, но это не теоретические знания в «чистом» виде, они обязательно связаны с практикой их использования. Целью тренинга является формирование у обучающихся умений и навыков подготовки текстов для публичных выступлений, докладов, речей различной тематической направленности в общественно-политической и управленческой сфере. При этом формируется такая профессиональная компетенция, как способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9), а следовательно умения определять источники информации, оценивать их надежность и компетентность и выбирать методы сбора информации; составлять план, тезисы, конспект и полный текст публичной речи (лекции, доклада, беседы) и/или публикации; составлять тексты различных стилей.

В-четвертых, организация практики, как деятельности обучающихся, в процессе которой вырабатываются определенные навыки. Целью практики является закрепление, расширение и систематизация знаний, полученных при изучении теоретического материала, приобретении практического опыта по специальности. В ходе практики у студентов формируются профессиональные и общекультурные компетенции, предусмотренные основной образовательной программой бакалавриата в соответствии с ФГОС. В зависимости от курса, практика бывает следующих видов: учебная, производственная, преддипломная.

Учебная практика студентов является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов. В ходе практики обучающиеся посещают профильные организации с целью изучения их опыта решения конкретных профессиональных задач в соответствии с заданием практики.

В ходе прохождения учебной практики студентам прививают практические навыки по выбранной ими профессии. Каждый студент получает индивидуальное задание и обязан изучать специальную литературу и другую научную информацию, достижения отечественной и зарубежной науки в соответствии с профилем подготовки; осуществлять

сбор, обработку, анализ и систематизацию научной информации по теме (заданию); составить отчет о выполнении этого задания.

Производственная практика - обучающийся приступает к порученной работе на правах полноценного сотрудника организации, придерживается трудового распорядка и устава организации.

Преддипломная практика - *г*лавные обязанности практиканта найти и проанализировать информацию, которая впоследствии будет необходима для написания выпускной квалификационной работы.

Практики факультета государственного и муниципального управления и экономики организуются кафедрами на базе Администрации Главы РБ, Центральной избирательной комиссии РБ, Государственного казенного учреждения РБ «Аппарат Общественной палаты РБ», Контрольно-счетной палаты РБ, 11 министерств, 5 Государственных комитетов, 2 управлений, органов местного самоуправления, 20 коммерческих организаций.

В учебный план направления 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» была внесена дисциплина Б1.В.ДВ.1.2 «Основы прохождения производственных практик». Целью освоения учебной дисциплины является овладение навыками прохождения практик, составления и защиты отчета о прохождении практик. Основные задачи изучения дисциплины: изучение требований к процессу прохождения практик; овладение навыками аналитической и проектной работы, необходимыми при прохождении практик; приобретение профессиональных навыков; овладение основами управленческой культуры и этики; формирование профессионального интереса, чувства ответственности и уважения к выбранной профессии.

В результате изучения данной дисциплины обучающиеся приобретают такую профессиональную компетенцию, как «владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций» (ПК-6). Приобретаются такие практические навыки, как: анализ процессов и отношений в системе государственного и муниципального управления, установление соответствия деятельности органов государственного и муниципального управления правоустанавливающим документам и действующей нормативно-правовой базе, определение степени соответствия управленческой структуры основным направлениям деятельности и

функциям аппарата, разработка предложений по ее оптимизации и усовершенствованию.

Таким образом, дисциплина «Основы прохождения производственных практик» является предшествующей и наиболее значимой для прохождения учебной, производственной и преддипломной практик. И позволяет сформировать основную группу необходимых профессиональных компетенций.

Вышеназванные условия организации учебного процесса способствуют сокращению сроков адаптации выпускников, повышению уровня их профессиональной подготовки и обеспечению конкурентоспособности на рынке труда.

Литература:

1. Насейкина Л.И., Жарикова И.Ю. Формирование профессиональных компетенций студентов вуза при обучении по стандартам третьего поколения и методика их оценки // Инновации в науке: сб. ст. по матер. IX междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2012. с. 23.
2. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций. [электронный ресурс] – Режим доступа. –URL: http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm (дата обращения 23.05.2018).

ИННОВАЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И МЕТОДЫ ЕГО РАЗВИТИЯ
THE INNOVATIVE THINKING OF MODERN LEADERS AND METHODS OF ITS DEVELOPMENT

Ишметова Ирина Юрьевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы управления инвестиционными процессами в инновационной деятельности предприятий, показана главенствующая роль руководителей в этом вопросе. Изложена актуальность формирования и развития инновационного мышления современного руководителя. В статье выявлены факторы, с которыми сталкивается руководитель при принятии инновационных решений.

Abstract: The article deals with topical issues of investment process management in innovative activity of enterprises, shows the dominant role of managers in this issue. The urgency of formation and development of innovative thinking of the modern Manager is stated. The article identifies the factors faced by the head when making innovative decisions.

Ключевые слова: Инновации, инновационное мышление, инновационная деятельность, управление, руководитель.

Keywords: Innovation, innovative thinking, innovative activity, management, Manager

Главной проблемой в инновационной области, требующей пристального исследования, является отсутствие четкого, однозначного понятия, посвященного инновационной деятельности. В связи с этим до недавнего времени не получали законодательного закрепления на федеральном уровне такие, в частности, понятия, как «инновации», «инновационная деятельность».

Факт придания особой роли инновациям подтверждается и тем, что одной из задач Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной Правительством РФ в 2008 г., является перевод российской экономики от экспортно-сырьевой к инновационной модели. Концепцией предусмотрено повышение доли инновационного сектора в валовом внутреннем продукте с 10,9% в 2007 г. до 18% в 2020 г. [2, с.5489]. М. Портер и С. Стерн считали, что «ни одна из развитых экономик не в состоянии поддерживать высокие зарплаты и жизненные стандарты и удерживаться на мировых рынках путем производства стандартной продукции стандартными же методами» [3, с. 3].

Таким образом, главной движущей силой современной экономики становится не производство и потребление материальных благ и услуг, а создание и потребление нематериальных продуктов в виде объектов интеллектуальной собственности.

Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» ранее не содержал определения понятий «инновации», «инновационная деятельность» [4, с.4137]. Ситуация в корне изменилась с вступлением в силу Федерального закона Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в июле 2011 года [5, с.4602]. Таким образом, впервые категории «инновации», «инновационная деятельность» наполнились понятийным содержанием, согласно этому закону под инновациями следует понимать введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый

метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях. Очевидно, что понятие «инновации» в тексте закона относительно понятия «инновационная деятельность», «инновационный проект» является исходным. Таким образом, принимая во внимание данное определение, к инновации следует относить уже введенный в употребление продукт, процесс и т.д.

Под инновационной деятельностью закон понимает деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность), направленную на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности.

А одним из полномочий органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области формирования и реализации государственной научно-технической политики является содействие развитию инновационной деятельности субъектов Российской Федерации. Для этих целей был принят закон Республики Башкортостан от 28 декабря 2006 г. N 400-з «Об инновационной деятельности в Республике Башкортостан»(с изменениями на 30.03.2015 г.) [6].

Согласно закону, субъекты инновационной деятельности - физические и юридические лица, осуществляющие инновационную деятельность на территории Республики Башкортостан.

Объекты инновационной деятельности - новые технологии, новые процессы в различных сферах деятельности человека, обеспечивающие социально-экономические и экологические эффекты от их реализации, новые и значительно улучшенные продукты (товары, работы, услуги) различного характера.

В данной статье более подробно рассмотрим понятие инновационное мышление. Инновационное мышление можно рассматривать как отдельный вид мышления, «обслуживающий» инновационную деятельность и обеспечивающий ее успешность. На основании вышесказанного можно сформулировать следующее определение понятия «инновационное мышление» - это мышление, ориентированное на познание смысла нового знания и приращение его в инновацию, характеризующееся как научно-теоретическое, творческое, конструктивное, преобразующее.

Проблема формирования инновационного мышления обрела в настоящее время особое теоретическое и практическое значение. По мнению лауреата Нобелевской премии, академика А.А. Гинзбурга, главный двигатель экономики - инновационно мыслящие люди, в частности руководители. Одним из условий, без которого невозможно создание современной промышленности, является наличие

инновационного мышления у руководителей, проявляющегося не только в готовности к инновационной деятельности, но и в позитивном отношении к инновациям.

Современный руководитель сталкивается с совокупностью вызовов, тех проблем, которые для его организации имеют первостепенное значение для решения. Начинают формироваться проблемы новой генерации. Речь идет о «перекрёстке» проблем, которые приходится сегодня решать руководителю – введение в действие нормативных документов не всегда согласующихся между собой и относящихся к компетенции исполнения разных ведомств; трансформация современных организаций в сторону укрупнения, при том, что не всегда грамотно отработан механизм управления комплексом-гигантом; смена типов взаимоотношений между руководителями (заместителями руководителей) разных поколений. Сегодня, находясь на перекрёстке встреч поколений руководителей, мы являемся свидетелями рождения руководителя нового типа, адекватного вызовам времени, способного фокусироваться на «изменениях, направленных на улучшения». Изменение культуры мышления современного руководителя организации, тактики и стратегии его работы, связано с невозможностью работать в новых условиях так, как работали руководители прежде, и, по словам Н.Н. Моисеева, необходимостью нахождения «нового эволюционного канала» для осуществления деятельности педагогического коллектива в новых исторических условиях перехода к образованию в интересах устойчивого развития.

Особенно острым становится вопрос, связанный с подготовкой руководителей, способных видеть и формулировать соответствующего уровня сложности задачи, нацеленных на получение «сильного», эффективного и ответственного решения с высокой степенью новизны и надежности, умеющих находить пути выхода из кризисных ситуаций, а в идеале при необходимости и предупреждать их возможное появление, обладающих сформированными и развитыми творческими характеристиками личности, способных раскрыть «кладезь своей внутренней энергии», владеющих методами и средствами активизации творческого мышления и критериями оценки «сильного» и эффективного решения, осознающих, что основными источниками благосостояния и конкурентоспособности являются новые гипотезы, новые идеи, новые знания, новое понимание.

Таким образом, необходимо претворить в жизнь педагогическую систему подготовки руководителей, обладающих знанием, пониманием, умением и инструментарием (т.е. обладающих соответствующей компетентностью) получения «сильного», эффективного решения с высоким уровнем новизны (патентоспособности), надёжности и

ответственности за фактические решения и действия. Решить эту проблему оперативно и с широким охватом можно в системе дополнительного профессионального образования.

Руководитель предприятия определяет способы ведения инновационной деятельности, оценивая его инновационный потенциал. Разработка инновационных целей – следующий шаг организации инновационного подхода на основе использования новых технологий.Это повышение конкурентоспособности, улучшение существующих товаров или создание нового продукта и закрепление его на рынке, снижение издержек производства и т.д. Для предприятий, важно, какую стратегию выбрать: приобрести инновации на стороне или разрабатывать собственными силами. Если компания устанавливает стратегическое партнерство со специальной научно-исследовательской организацией, то следует понимать, что единовременное получение технологии требует значительных финансовых ресурсов в течение короткого периода. При разработке же своих собственных инноваций, вы создаете свой собственный научно-исследовательский блок, что позволит избежать крупных единовременных издержек.

На наш взгляд, целесообразно отечественным предприятиям, занимающимся инновационной деятельностью в больших масштабах, создать специализированные инновационные подразделения внутри своего предприятия. Это приблизит исследования к производственным возможностям и нуждам потребителя; привлечет высококвалифицированные научные кадры; сохранит коммерческую тайну. Первым шагом к созданию собственных инновационных подразделений может быть посещение предприятий,которые имеют специализированный инновационный блок, чтобы ознакомиться с их опытом развития. Основная цель такого инновационного подразделения – проработка различных научных и технических идей для достижения инновационных целей.

Следует отметить важную роль инновационных предприятий в фундаментальных исследованиях академического и вузовского подразделений, в прикладных научных исследованиях и разработках. Это могут быть субъекты малого предпринимательства, научно-технические комплексы и объединения. Предпринимательские структуры, фирмы, институты и корпорации, имеющие развитую базу научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), связаны со стадией внедрения и разработкой опытных образцов. Инициаторы внедрения инноваций на базе прикладных исследований создают основные технологические, научно-технические и продуктовые нововведения.

Крупные фирмы, которые имеют достаточную ресурсную базу, квалифицированный кадровый состав, уверенные позиции на рынках внедряют в производство научно-технические новшества. Исследователи напрямую не связывают размер фирмы с числом изобретений, например, в Западной Европе накоплен большой опыт инновационного развития, а во Франции и Великобритании считают, что на этапе научных разработок ведущая роль принадлежит академический и вузовский науке.

На стадии экспериментального производства, маркетинговых исследований и сбыта продукции представлен бизнес разного масштаба. Однако производство инноваций происходит на крупных и средних предприятиях, а также в промышленных компаниях. Инновационные предприятия специализируются в зависимости от уровня новизны производимых новшеств.

Особенность инновационного развития в том, что оно базируется на потребности учитывать два несовместимых направления. Первое направление – инновационный процесс рассматривается как единый поток – от возникновения идеи до внедрения, и расширения производства. Все этапы инновационной деятельности, начиная с основной концепции и заканчивая завоеванием рынка, тесным образом взаимосвязаны. В связи с этим системные структурные взаимодействия, которые обеспечивают последовательность этапов и непрерывность разработок во временном пространстве для обеспечения эффективности инновационного развития, имеют первостепенное значение. Эта характерная черта проявляется в условиях, когда рыночная инфраструктура и рыночные механизмы несовершенны. Второе направление – научное познание, изобретение, промышленное решение, в сущности, непредсказуемо. Исследователи установили отсутствие взаимосвязи между возникновением научного знания, его реализацией и коммерцией. Следовательно, такое предприятие не обязательно осуществляет инновационную предпринимательскую деятельность – от научных исследований до маркетинговых разработок и продаж.

Еще одно важное условие для внедрения инноваций – эффективная система маркетинга, которая взаимодействует с конечными результатами предприятия. Эта система определяет новые требования клиентов к качеству изделий и услуг, потому что потребителям не нужны новые товары, а нужны новые преимущества в этих товарах. Обобщая эти условия, отметим, что реализация инноваций требует инновационного потенциала компании, характеризующегося как совокупность: интеллектуальных, физических, финансовых, кадровых ресурсов, а также инфраструктуры.

Кроме того, важно оценить конечный результат внедрения инноваций. Для оценки конечного результата инновационной деятельности принимаются показатели, характеризующие качество инновационной продукции. Конечный результат инновационной деятельности определяется реализацией некоторого элементарного процесса или комбинацией таких процессов. В качестве элементарного процесса инновационной деятельности рассматривается процесс распространения, являющийся результатом наращивания производства инновационной продукции.

Важной задачей руководителя при внедрении инноваций является установление «дипломатичных» отношений с представителями внешней среды, активно влияющими на успех всего процесса. Здесь идет речь, прежде всего, об установлении отношений с конкурентами, поставщиками, профсоюзами, акционерами, государственными органами и средствами массовой информации, что требует от руководителя общественного и политического мировоззрения и способность видеть не только собственные корпоративные выгоды, но и осознать преимущества объединения усилий для удовлетворения потребностей своей компании и общества в целом.

Дипломатия становится на первое место при реализации межфирменных проектов, когда руководители кооперируются с конкурентами в торговые ассоциации и стратегические объединения с целью обмена информацией и технологиями. Возрастает роль высших руководителей в качестве социально ответственных представителей бизнеса. Различного рода презентации и благотворительность стали самой обычной статьей расходов, наряду со спонсорством и экологическими программами.

Однако даже самый эффективный руководитель не способен единолично осуществлять инновации. Для успеха этого процесса необходимы эффективные коммуникации и распределение полномочий во внутрифирменной управленческой иерархии. Таким образом, у высшего руководителя появляется принципиально новая функция делегирования полномочий нижестоящим звеньям управления.

Итак, мы видим, что роль руководителя при внедрении инноваций очень велика. От того насколько он понимает сложность этого процесса зависит успешность его проведения. Также многое зависит от того какой стратегии управления придерживается компания и как оценивается персонал компании - как «капитал», «рабочая сила», «средство достижения целей фирмы». Следует учитывать, что каждый работник боится нововведений, так как они на подсознательном уровне воспринимаются как посягательство на стабильность.

Литература:

1. Альтшуллер Г.С. Найти идею: Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач / Г.С. Альтшуллер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007 г. – 400с.
2. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) // Собрание законодательства РФ. 24.11.2008. № 47.
3. Porter M. E., Stern S. The new challenge to America's prosperity: Findings from the Innovation Index. Washington. 1999.
4. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О науке и государственной научно-технической политике», «Собрание законодательства РФ». 26.08.1996. № 35.
5. Федеральный закон от 21.07.2011 № 254-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» // «Собрание законодательства РФ». 25.07.2011. № 30 (ч. 1).
6. Закон Республики Башкортостан от 28 декабря 2006 года N 400-з «Об инновационной деятельности в Республике Башкортостан» (в редакции Законов Республики Башкортостан от 24.11.2008 N 71-з, от 25.05.2010 N 264-з, от 30.01.2015 N 201-з)

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ЗВЕНА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
METHODS OF MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF THE HEAD OF THE SUPREME PERSON IN THE STATE AUTHORITIES BODIES

Кашапов Алик Мисварович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье раскрыты методы управления в деятельности руководителя высшего звена в органах государственной власти.

Annotation: The article reveals the methods of management in the activity of the head of the higher level in the bodies of state power.

Ключевые слова: руководитель высшего звена в органах государственной власти.

Keywords: head of the higher level in public authority.

В настоящее время от руководителей высшего звена в органах государственной власти зависит эффективность государственного развития, социально-экономического и политического положения страны, стратегические цели и задачи государственной политики.

Поэтому, руководители высшего звена должны обладать особыми личностно-психологическими профессионально-управленческими требованиями и не все менеджеры могут успешно реализовать управленческие функции. Для успешной реализации управленческих функций, необходимо досконально разбираться во всех сферах административного управления, особое внимание, обращая на методы управления. О своевременности, грамотности применения адекватных ситуации методов административного управления зависит эффективность деятельности руководителя высшего звена.

Руководители высшего звена в органах государственной власти – это первые руководители и их заместители федеральных и региональных органов государственного управления, высшее руководство государства (страны), руководители субъектов федерации [4, с. 13].

А.А. Козлов отмечает, что функции высших руководителей обладают чрезвычайной сложностью, разноплановостью, должны требовать глубоких и всесторонних знаний, аналитических способностей, задатков политика, дипломата, публициста, оратора и других выдающихся качеств. Задатками хорошего руководителя высшего уровня обладают очень мало руководителей органов государственной власти, что во многих случаях решается грамотным подбором команды [4, с. 37-40].

И.Ш. Рысаев отмечает, что руководитель высшего звена должен быть компетентным для выполнения всех основных функций управления: целеполагания, планирования, организации, контроля, анализа и мотивации [4, с. 13], также отмечая, что командная работа будет более эффективной.

Таким образом, приходим к выводу о необходимости изучения методов управления в деятельности руководителя высшего звена в органах государственной власти, классификации методов управления в органах государственной власти.

В литературе методами государственного управления называется совокупность приемов, средств, способов воздействия руководителей в данном случае высшего звена) на общественную жизнь, управленческие команды органов государственной власти. Способы воздействия отличаются большим многообразием.

В литературе выделяются [3, С.196]:

- способы прямого (непосредственного воздействия, которые основываются на авторитете, внешнем принуждении;

-способы воздействия на мотивы и потребности, которые направлены на стимулирование желаемого поведения и деятельности;

-способы влияния на систему ценностей, в которую входят информация, воспитание, обучение;

-способы воздействия на окружающую социальную среду, куда можно включить изменение условий труда, статуса организации; изменение организации кооперирования деятельности людей.

Каждый из вышеуказанных способов должен быть осуществлен своими средствами, что и обуславливает классификацию и группировку методов управления руководителей высшего звена.

Если за отправную точку брать средства управляющего воздействия, то методы управления будут делится на административно-правовые, организационные, политические, экономические, социальные, информационные, идеологические и социально-психологические [2,С.111-115].

Если отправной точкой берем характер воздействия, то виды методов управления будут выглядеть следующим образом: методы управления демократические, авторитарные, принудительные, манипуляционные, мобилизационные, партисипативные.

Классификация по результатам воздействия делит методы управления на революционные и реформаторские, инновационные и консерваторские.

Административно-правовые методы управления руководителей высших органов власти опираются на иерархическую структуру управляющего государственного субъекта. Суть их – воздействие на управляемых по типу «приказ – исполнение». Отношение прямого подчинения управляемого управляющему обеспечивается системой законодательства, реализацией властных полномочий «по вертикали», применением запретительных санкций, вплоть до правового принуждения.

Инструментарий административно-правовых методов: закон, подзаконные акты, директива, приказ, распоряжение, регламент, инструкция и другие элементы властных отношений. Субъект – носитель административной власти.

Примером реализации административно-правового метода может служить любое постановление или распоряжение органа исполнительной власти, содержащее обязательные предписания нижестоящим органам осуществлять определенные мероприятия по управлению предметами, относящимися к их ведению.

В зависимости от преобладания тех или иных способов можно определить и методы руководства — как регламентирующие и стимулирующие (мотивирующие). Регламентирующие методы образуют группу организационно-административных методов (их также называют

организационно-распорядительными, директивными, правовыми, властными и т.д.).

Стимулирующие методы можно разделить на две группы: экономические (материально стимулирующие) и социально-психологические (воспитательные,морально стимулирующие) [5].

Методы организационно-административного воздействия опираются на власть руководителя высшего звена, на его полномочия, на дисциплину и административную ответственность и предполагают однозначное поведение всех исполнителей.

Их основой являются нормативные акты длительного действия — законы, директивы, приказы, наставления, инструкции и т. д., закрепляющие задачи, функции, структуру органов государственной власти, взаимосвязь и взаимоподчиненность структурных подразделений и отдельных должностных лиц, их статус, права, обязанности, эти методы в силу специфики деятельности руководителей высшего звена являются преобладающими.

Организационное воздействие по виду делится на разовое (акты) и типовое (нормы). Акт — это приказ, распоряжение, указание. Норма — тоже воздействие, но на группу конкретных ситуаций. Если смысл акта: сейчас действовать так-то, то смысл нормы иной — всякий раз, когда обстановка такая-то, надо действовать так-то. Нормы разгружают руководство от огромного количества приказов. Они бывают обязывающими, запрещающими, уполномочивающими, рекомендательными и т.д. Акт включает в себя тему (что сделать), исполнителя, срок исполнения, а также процедуру отчетности. Иногда определяется и порядок действий.

Организационное воздействие включает: инструктаж, разъяснение, убеждение, обучение. Оно может содержать и указания на формы связи с подчиненными и смежниками во время исполнения, формы отчетности и ее сроки.

Хотя в определенных ситуациях методы властного воздействия бывают совершенно необходимы, в современных условиях их эффективность заметно снижается из-за целого ряда факторов. Отметим, что решающими факторами являются - изменение социальных ценностей, когда приоритетным в определении эффективности управления становятся не технократические, а гуманистические критерии. Если прежде руководители высшего звена полагались лишь на силу власти и приказы, то теперь они должны нередко считаться с чувствами и желаниями своих подчиненных.

Сегодня руководителям высшего звена необходимо больше внимания уделять таким из инструментов управления, как стимулирующие методы:

экономические (материальное стимулирование) и социально-психологические, выражающиеся в налаживании прочных связей с людьми, чутком реагировании на настроения и мнения, возникающие среди подчиненных, способности убеждать, стремлении добиться поддержки решений руководителя.

Также подчеркнем значимость для современного руководителя высшего звена органов государственной власти методов регламентирования, очерчивающих границы действий субъекта управления.

К ним на основании результатов исследования соответствующей литературы можно отнести следующие методы: информирования (создания ориентирующих ситуаций, личного примера), нормирования (разрешения, запрещения, предписания).

Для метода информирования предполагаются способы воздействия руководителя на коллектив и отдельных подчиненных исполнителей на информационной основе, то есть путем доведения информации, детально разъясняющей предстоящие действия.

Информирование исполнителей может осуществляться самыми различными способами с использованием всего многообразия форм передачи информации. Помимо прямого информирования, в ходе которого руководитель доводит сведения о цели, задачах, основных этапах и показателях деятельности, широкое распространение нашел способ создания ориентирующих ситуаций. Его применение во многом зависит от искусства руководителя, которое должно основываться не просто на знании психологии, но и, прежде всего, на изучении личности подчиненного. Ситуации, ориентирующие исполнителя на совершение необходимых действий, должны создаваться непроизвольно, естественно — в этом и состоит искусство руководителя.

Политические методы управления для руководителей высшего звена в органах государственной власти играют особую роль.

Политическими методами управления (руководства) называются способы прямого или косвенного воздействия на поведение и деятельность управляемых при помощи политических средств.

Политическим средством в данном случае является государственная политика, разрабатываемая и проводимая правящей властью. Частью государственной политики являются экономические, социальные, национальные стратегии, которые в свою очередь являются инструментами и направляющими факторами воздействия государства на общество и систему управления.

Политические методы являются составной частью демократических технологий управления, в состав которых можно включить весь комплекс

демократических форм, норм и процедур политических действий и отношений, сложившихся в практике демократических государств.

На высшем уровне организации власти (для руководителей высшего звена государственных органов власти) ведущее место занимают технологии парламентаризма – нормативно закрепленные формы, способы, средства и процедуры коллективного обсуждения и принятия законодательных актов.

Специфика политических методов заключается во влиянии на поведение людей, на выбор ими форм участия (или неучастия) в политическом процессе, на отношение к системе господствующих ценностей и формирование желаемой для государства социально-политической обстановки, на отношение граждан к власти и т. д.

Таким образом, проведя исследование литературы мы выяснили, что для руководителя высшего звена в органах государственной власти приоритетными методами управления являются административно-организационные методы управления. Необходимо отметить, что современный руководитель высшего звена должен использовать также и стимулирующие методы: экономические (материальное стимулирование) и социально-психологические методы. Отдельным блоком методов управления для руководителей высшего звена мы выносим политические методы управления.

Литература:

1 Веснин В. Р. Менеджмент. – М.: Проспект,2012.-616с.
2 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. –М.:ИНФРА, 2008. - 616с.
3 Козлов А.А. "Функции и качества руководителя" Интеграция образования, № 1, 2000
4 Рысаев И.Ш. Руководитель высшего звена3: учеб.-метод. комплекс для студентов специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление» специализации «Стратегическое государственное управление». – Уфа: РИО БАГСУ, 2008. - 49 с.
5 Ульянов А.Д., Жаглин А. В. Методы руководства, применяемые в управленческой деятельности руководителя территориального органа внутренних дел //Вестник Воронежского института МВД России,- 2012 - №3, - С. 97-104.

ПОИСК ПЕРСПЕКТИВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ
SEARCH OF PERSPECTIVE DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE IN THE PUBLIC EXECUTIVE BODIES

Куравина Ирина Юрьевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается возможность определения перспективных направлений формирования и развития управленческой компетентности государственных служащих на базе кадрового потенциала региона путем внедрения в кадровые технологии методики SWOT-анализа, показавшего высокую эффективность в различных сферах деятельности.

Abstract: The article considers the possibility of determining the perspective directions of the formation and development of managerial competence of civil servants on the basis of the personnel potential of the region by introducing into the personnel technologies the SWOT analysis methodology that has shown high efficiency in various fields of activity.

Ключевые слова: Управленческая компетентность государственных служащих, кадровые технологии государственного управления, SWOT-анализ, кадровый потенциал региона.

Keywords: Managerial competence of civil servants, human resources technologies of public administration, SWOT-analysis, personnel potential of the region.

Совершенствование существующей системы профессионального развития государственных служащих, повышение их профессионализма и компетентности объявлено одним из основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации. [1]

Задачи высококвалифицированного кадрового обеспечения органов исполнительной власти и реализации кадровой политики страны и любого российского региона усложнены дефицитом управленческих кадров в системе государственного управления. Очевидны, как минимум, два глобальных направления кадровой работы, позволяющие в короткие сроки изменить текущую ситуацию: дополнительное обучение (переобучение) имеющегося персонала или обновление кадровой структуры. Оба пути взаимно дополняемы и требуют определенных затрат на реализацию.

В данных условиях особую актуальность приобретает выявление перспективных направлений формирования и развития управленческой компетентности государственных служащих на базе кадрового потенциала. Представляется целесообразным внедрение методов ситуационного анализа, в частности, SWOT-анализа, показавшего свою эффективность в различных сферах деятельности [2, с.41], в кадровые технологии.

В интересах совершенствования системы государственной службы в Республике Башкортостан и роста уровня управленческой компетентности государственных гражданских служащих проводилось исследование кадрового потенциала региона и выявление перспективных направлений развития с использованием классической методики SWOT-анализа.

Акроним SWOT: Strengths – сильные стороны; Weakness – слабые стороны; Opportunities – возможности; Threats – угрозы. [3, с.64]

SWOT-анализ включает несколько последовательных этапов:

1. SW - Анализ сильных и слабых сторон формирования и развития управленческой компетентности государственных служащих.

2. OT - Оценка возможностей и угроз формирования и развития управленческой компетентности государственных служащих.

3. Составление матрицы SWOT-анализа основных направлений повышения управленческой компетентности государственных служащих.

4. Определение перспективных путей развития управленческой компетентности государственных служащих по матрице SWOT-анализа.

Исследование проводилось на примере органа исполнительной власти – Министерства культуры Республики Башкортостан.

На первом этапе, для оценки сильных и слабых сторон действующей системы отбора в резерв управленческих кадров и повышения квалификации государственных гражданских служащих в Министерстве культуры РБ, были выбраны следующие параметры:

1) Организация (нормативно-правовое обеспечение, уровень квалификации сотрудников кадровой службы, сложность работы системы отбора и оценки кандидатов и т.п.);

2) Содержание (количество оценочных мероприятий, гарантии объективности оценок, привлечение независимых экспертов, полнота оцениваемых параметров и т.д.);

3) Финансы (общие расходы, затраты на материально-техническую базу, трудозатраты, экономическая эффективность и т.д.);

4) Время (сроки и частота проведения кадровых конкурсов, частота обновления и внедрения уточненных требований и т.д.);

5) Инновации (современные кадровые технологии, степень их новизны: незначительные или существенные изменения; автоматизация, системный подход и т.п.);

6) Информация (размещение информации о проведении конкурсов отбора в кадровый резерв и их итогах, доступность и открытость информации для общественного контроля и т.д.).

Результаты сгруппированы в блоки по параметрам оценки (табл. 1).

Таблица 1.

Анализ сильных и слабых сторон формирования и развития управленческой компетентности в Министерстве культуры РБ

Параметры оценки	S - Сильные стороны	W - Слабые стороны
1. Организация	- Обеспечен процесс конкурсного замещения должностей госслужбы, способный к преодолению негативных протекционистских явлений при приеме на госслужбу. - Регламентировано нормативное обеспечение каждого этапа и шага отбора граждан в кадровый резерв в соответствии с региональным и федеральным законодательством. - Разработаны квалификационные требования в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы в МК РБ.	- Отсутствует системность, нет плановых графиков проведенияконкурсов отбора в резерв управленческих кадров, работа ведется спонтанно или при возникающей необходимости. - Нет системы предварительных заявок с последующим информированием о конкурсе. - Нет базы данных возможных заинтересованных субъектов. - Отсутствует система контроля профессионального развития.
2. Содержание	- Широкий спектр оценочных мероприятий: анкетирование, тестирование, профессиональное собеседование, эссе, реферат, диагностика профессиональных и личностно-деловых качеств; - Отсутствует влияние на процесс отбора со стороны интервьюера. - Анкетирование и обработку пакета документов может провести даже не имеющий высокой квалификации кадровый сотрудник.	- Дефицит квалифицированных управленческих кадров создает препятствия для разработки план-графиков конкурсов. - Слишком большая экспертная составляющая отбора: почти все оценочные мероприятия рассчитаны на привлечение экспертов, увеличивая расходы, усложняя процесс отбора. - Низкая заинтересованность рядовых сотрудников в притоке управленческих кадров.
3. Финансы	-Экономичность применяющейся методики анкетирования и	- Затраты на привлечение экспертов для проведения и обработки

Параметры оценки	S - Сильные стороны	W - Слабые стороны
	проверки пакета документов собственными силами кадровых работников.	результатов многих оценочных мероприятий.
4. Время	- Быстрота и простота обработки анкет и пакета документов.	- Ограниченный срок для подачи заявлений на конкурс.
5. Инновации	- Задействовано много современных кадровых технологий при отборе в резерв управленческих кадров. - Есть возможность использования портала электронного обучения и дополнительного образования.	- Низкий уровень технического обеспечения и оснащенности электронными устройствами. - Не разработана система непрерывного образования с применением IT-технологий.
6. Информация	- Информация о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение граждан в кадровый резерв размещается на сайте МК РБ. - Перечни документов, бланки анкет можно скачать на сайте МК РБ. - Вопросы для тестовых испытаний можно скачать на сайте МК РБ для предварительной подготовки к тестированию. - Информация о результатах конкурса размещается в указанный срок на сайте МК РБ.	- Отсутствует система предварительного оповещения о конкурсах в кадровый резерв. - Задействовано очень мало информационных каналов для извещения о конкурсах. - Нет плановых мероприятий для появления интереса и привлечения граждан к конкурсам в кадровый резерв. - Есть случаи, когда на конкурс вообще не было подано ни одного заявления, т.е. у граждан могла просто отсутствовать информация о проведении.

Второй шаг SWOT-анализа - оценка внешних условий. Этот этап позволит понять, какие существуют возможности для повышения уровня управленческой компетентности служащих, а также, какие угрозы следует предусмотреть и провести превентивную подготовку к их устранению.

При оценке возможностей и угроз были взяты следующие факторы:

1. Факторы спроса (емкость регионального рынка труда, спрос, т.е. желание граждан работать на государственной гражданской службе и т.п.);

2. Факторы конкуренции (уровень оплаты труда, дополнительные преимущества государственной службы и т.п.);

3. Экономические факторы (текущий курс рубля, уровень инфляции, изменение уровня доходов населения в кризис и т.п.);

4. Политические и правовые факторы (уровень политической стабильности в стране, уровень правовой грамотности населения, уровень законопослушности, уровень коррумпированности власти и т.п.);

5. Социально-культурные факторы (традиции и система ценностей общества, имеющиеся стереотипы поведения людей и т.п.)

Результаты оценки наиболее вероятных возможностей и угроз сгруппированы в разрезе факторов (табл. 2).

Таблица 2.

Оценка возможностей и угроз формирования и развития управленческой компетентности государственных служащих Министерства культуры РБ

Параметры оценки	О - Возможности	Т - Угрозы
1. Факторы спроса	- Ряд социологических опросов показывает растущий интерес граждан к возможности пойти на государственную службу.	- Невысокая информированность приводит к неверию граждан в возможность попасть в кадровый резерв и на госслужбу.
2. Факторы конкуренции	- Стабильность заработной платы и все социальные гарантии (полный соцпакет). - Высокая социально-общественная значимость работы на госслужбе.	- Рост оплаты труда в коммерческом секторе может сократить спрос на работу в государственном управлении.
3. Экономические факторы	- Увеличение востребованности высококвалифицированных управленческих кадров. - У активной молодежи интерес к непрерывному образованию. - Наличие программ по развитию госслужбы в регионе обеспечивает бюджетное финансирование.	- В ситуации экономического кризиса финансовое положение ухудшается, специалисты уходят на высокооплачиваемую работу. - В связи с падением курса рубля приходится снижать расходную часть бюджета, уменьшаются финансовые ресурсы.
4. Политические и правовые	- Законодательное требование перехода госслужащих на	- Протекционизм может мешать принятию на госслужбу молодых

Параметры оценки	О - Возможности	Т - Угрозы
факторы	непрерывное образование. - В кризис многие люди ищут стабильности, которая обычно бывает связана с государством.	компетентных специалистов без протекции. - Формализм, необъективные оценки и данные об обучении.
5. Социально-культурные факторы	- Рост аудитории Интернет-портала «Открытая республика и др. способствует эффективному размещению в сети информации. - Бурное развитие социальных сетей, широкие возможности SMM (социальных сетей).	- Отсутствие планов-графиков проведения конкурсов приводит к потере интереса аудитории с течением времени. - Информационное отсутствие в соцсетях приводит к негативной сторонней информации.

Составление матрицы SWOT-анализа является наиболее важным этапом, так как позволяет сгруппировать сильные и слабые стороны с существующими возможностями и потенциальными угрозами.

Матрица SWOT-анализа	О - Возможности	Т - Угрозы
S – Сильные стороны	**OS - РЕШЕНИЯ** Как воспользоваться возможностями?	**TS - РЕШЕНИЯ** Что может снизить угрозы?
W – Слабые стороны	**OW - РЕШЕНИЯ** Что может помешать возможностям?	**TW - РЕШЕНИЯ** Какие могут быть самые большие опасности?

Рис.1. Схема составления матрицы SWOT-анализа

Сформированная матрица SWOT-анализа служит базой для принятия управленческих решений различных типов, как показано на рисунке 1. Для удобства использования рекомендуемые решения разделены на две части: исходящие из имеющихся сильных сторон и из слабых сторон (табл.3,4).

Таблица 3.
Рекомендуемые управленческие решения для сильных сторон

OS - РЕШЕНИЯ Как воспользоваться возможностями	TS - РЕШЕНИЯ Что может снизить угрозы

1. Внедрить форму интернет-заявления, формировать базу данных кадрового потенциала, вести по ней рассылки новостей, сообщения о конкурсах и т.д. 2. Создать систему планирования проведения конкурсов в кадровый резерв 3. Создать систему непрерывного образования для всех категорий: кандидаты, резерв, государственные служащие. 4. Создать платформенное решение для обучения и непрерывного образования. 5. Внедрить систему аттестации и контроля профессионального роста. 6. Разработать скрипты обучения, автоматизацию индивидуальных планов. 7. Использовать инструменты SMM для набора кандидатов в кадровый резерв.	1. Снизить недоверие можно прибольшей информированности, путем применения SMM, через официальные группы в соцсетях и отзывы госслужащих о своей работе. 2. Разработать систему этапов тестирования для поддержания интереса и мотивации к обучению кандидатов, резерва, служащих. 3. Создать систему аттестации в процессе как нахождения в резерве, так и на госслужбе, на условиях непрерывного контроля путем автоматического мониторинга. 4. Сделать электронные сертификаты для бесплатных курсов обучения, действительные только для лиц, находящихся в кадровом резерве государственной службы.

Таблица 4.
Рекомендуемые управленческие решения для слабых сторон

OW - РЕШЕНИЯ Что может помешать возможностям	TW - РЕШЕНИЯ Самые большие опасности
1. Отсутствие постоянного приема заявок на конкурс в кадровый резерв может привести к потере интереса через некоторое время, особенно у молодежной аудитории. 2. Отсутствие электронной базы данных заинтересованных в государственной службе граждан снижает количество участвующих в кадровых конкурсах. 3. Большое количество экспертов для оценки испытаний конкурса приводит к усложнению порядка проведения, завышенных расходах времени и финансовых ресурсов.	1. Отсутствие удобного приема заявок на конкурс через сайт может привести к ложной информации о недоступности госслужбы из-за протекционизма. 2. Отсутствие заявок на вакансию. Отмечены уже случаи, когда на конкурс на замещение должности вообще не было подано ни одного заявления, конкурс не состоялся. 3. Дефицит квалифицированных управленческих кадров может привести к саботажу современных кадровых технологий и возврату к протекционистским методам.

4. Отсутствие обратной связи с широкой публикой приводит к упущенным возможностям по поиску компетентных кандидатов-управленцев.	4. Снижение затрат на оценки экспертными методами может привести к недовольству и даже саботажу экспертов.

Заполнив матрицу SWOT-анализа, можно определить как основные направления стратегического развития кадровой системы формирования и повышения управленческой компетентности государственных служащих, так и потенциальные угрозы, возможные опасности. Выявив при помощи матрицы SWOT-анализа перспективные направления развития, можно рекомендовать ряд мероприятий по повышению уровня управленческой компетентности государственных служащих Министерства культуры РБ.

Перечень рекомендуемых мероприятий:

1. Расширение возможностей сети Интернет по привлечению кандидатов через онлайн-форму заявки и формирование базы кадрового потенциала. Внедрить форму интернет-заявления, формировать базу данных кадрового потенциала, вести по ней автоматические рассылки новостей, сообщения о предстоящих кадровых конкурсах и т.д.

2. Создать систему планирования графиков проведения конкурсных отборов в кадровый резерв и заблаговременно размещать информацию.

3. Создать систему непрерывного образования для всех категорий: кандидаты, резерв, госслужащие. Для кандидатов в кадровом резерве возможность бесплатного обучения и самообразования повысит привлекательность, а специалистам кадровой службы даст дополнительную оценку готовности кандидатов к самообразованию.

4. Использовать или создать платформенное решение, программы дополнительного и непрерывного обучения, образования и самообразования - как для кандидатов, так и для госслужащих. Продумать бесплатные и платные модули, собрать в кластеры, включая автовебинары и автотренинги, систему автоматической оценки самообразования.

5. Система оперативной аттестации и контроля профессионального роста. Непрерывная автоматизированная аттестация как кандидатов, так и госслужащих по уровню компетентности и динамике профессионального роста может служить основой рейтингования - как кандидатов в кадровом резерве, так и государственных служащих.

6. Разработка скриптов обучения, индивидуальных планов на основе современных кадровых технологий. Идеальный вариант в условиях дефицита высококвалифицированных кадров - Единый координационный

кадровый центр государственной службы, нацеленный не столько на отбор кандидатов, сколько на разработку программ и контроль роста.

7. Использовать паблик рилейшнз и маркетинговые мероприятия по разным информационным каналам, прежде всего, SMM, создавать официальные группы, мероприятия и паблики в сети Интернет, проводить информационную работу среди активной части молодежи и студентов с использованием электронных информационных технологий.

Таким образом, повышение уровня управленческой компетентности государственных гражданских служащих целесообразно проектировать как систему, включающую широкий комплекс взаимосвязанных мероприятий. Применение методов ситуационного анализа, в первую очередь, SWOT-анализа, в кадровых технологиях государственного управления позволит максимально эффективно задействовать потенциал и ресурсы, имеющиеся в распоряжении региональных органов государственной власти.

Литература:

1. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403. Основные направления развития государственной гражданской службы РФ на 2016-2018 гг.
2. Ковалев В.А. Современный стратегический анализ: учебник для ВУЗов. СПб.: Питер. 2016. 288 с.
3. Лапыгин Ю.Н Стратегический менеджмент: уч. пособие. Гриф УМО МО РФ. М.: Инфра-М. 2016. 208 с.

КУЛЬТУРА КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
CULTURE AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF TRAINING STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Маннапов Ильдар Маратович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены особенности финансирования культуры на примере Республики Башкортостан, показана взаимосвязь культуры и профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Рассмотрен зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных и муниципальных

служащих. На примере Японии показана значимость развития культуры при профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих.

Abstract: In article features of financing of culture on the example of Republic Bashkortostan are considered, the interrelation of culture and vocational training of the state and municipal employees is shown. The foreign experience of professional training of state and municipal employees is considered. The example of Japan shows the significance of the development of culture in the professional training of state and municipal employees.

Ключевые слова: культура, бюджет, культурные ресурсы, сфера культуры, профессиональная подготовка, государственный служащий.

Keywords: culture, budget, cultural resources, sphere of culture, vocational training, civil servant.

В настоящее время сфера культуры все чаще рассматривается исследователями в качестве движущей силы социально-экономического развития региона, она является частью других сфер жизни общества, включая и экономики. Сфера культуры – это область создания и обращения символической, социокультурной, духовной продукции; она представляет существенный интерес в аспекте выявления эффективности её деятельности [1].

Несмотря на то, что в мировом рейтинге по наличию культурных ресурсов мирового значения Россия находится на девятом месте, по уровню затрат на развитие, а также продвижение данных ресурсов она занимает только 45-е место (согласно исследованиям экспертом всемирного экономического форма)[2]. Это говорит о том, что использование ресурсов в сфере культуры является неоптимальным и малоэффективным.

Действующее законодательство в области культуры подразумевает, что государство несёт ответственность по обеспечению доступности для всех граждан страны культурной деятельности, культурных благ и ценностей. В этих целях государство реализует бюджетное финансирование государственных, а также негосударственных учреждений культуры; формирует условия для развития благотворительности в сфере культуры; реализует поддержку малообеспеченных граждан. Если рассматривать сферу культуры со стороны налоговой системы, то в этом случае государство предоставляет налоговые льготы организациям, а также физическим лицам, которые вкладывают финансовые ресурсы в поддержку учреждений культуры[3], устанавливается особый порядок налогообложения для некоммерческих учреждений культуры. Налоговая система России активно

трансформируется в сторону европейских налоговых систем, улучшая свои количественные и качественные параметры [4].

В таблице 1 представлена динамика расходов бюджета Республики Башкортостан в 2014-2016 гг., млн. руб.

Таблица 1 – Динамика расходов бюджета Республики Башкортостан в 2014-2016 гг., млн. руб.

Статья расходов	2014	2015	2016	Темп прироста 2015/2014, %	Темп прироста 2016/2015, %
Общие государственные вопросы	4530	4 040	4 324	-10,8	7,0
Оборона	77	80	83	3,9	3,8
Национальная безопасность	964	590	1 109	-38,8	88,0
Экономика	26498	26 406	28 580	-0,3	8,2
ЖКХ	7695	6 545	6 853	-14,9	4,7
Защита окружающей среды	303	459	245	51,5	-46,6
Образование	34822	34 243	37 470	-1,7	9,4
Кинематография, культура	3900	3 601	2 856	-7,7	-20,7
Здравоохранение	30815	33 310	33 413	8,1	0,3
Социальная политика	22358	23 589	23 370	5,5	-0,9
Физическая культура и спорт	1652	792	1 210	-52,1	52,8
СМИ	1185	740	813	-37,6	9,9
Расходы по государственному долгу	1038	1 585	1 575	52,7	-0,6
Межбюджетные трансферты	7775	8 655	8 575	11,3	-0,9
Итого расходов	143611	144 635	150 475	0,7	4,0
Результат исполнения бюджета (профицит «+», дефицит «-»)	-11031	-145	12 520	-98,7	-8734,5

На рисунке 1 представлена структура расходов бюджета Республики Башкортостан в 2016 году.

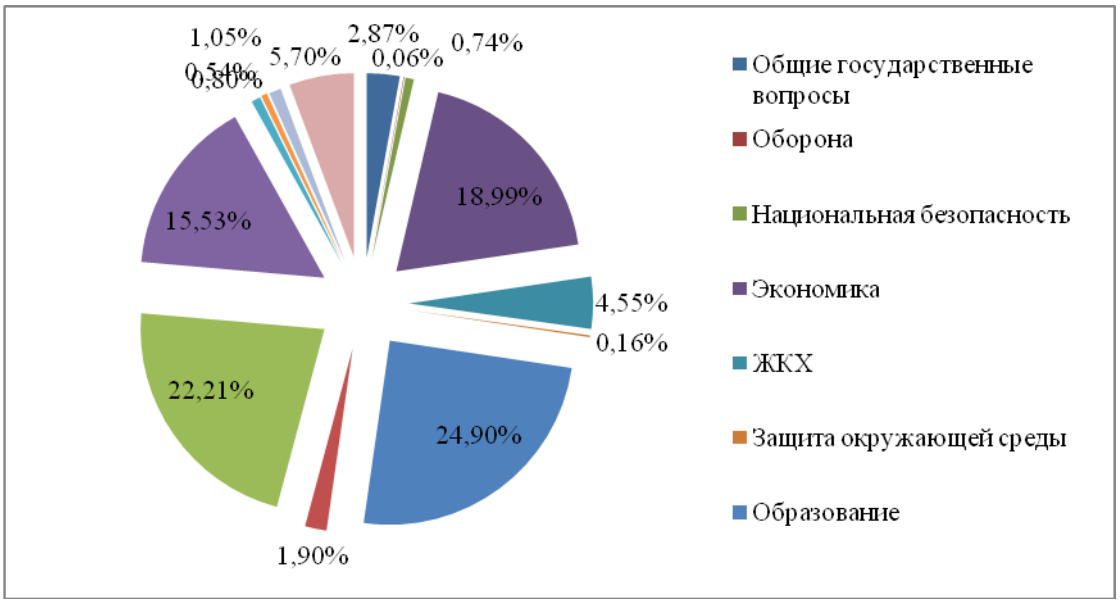


Рисунок 1 – Структура расходов бюджета Республики Башкортостан в 2016 году

Как видим из таблицы 3, за последние три года наблюдается существенное сокращение расходов на охрану окружающей среды (46,6%), а также на культуру (20,7%), что означает реализацию государством традиционной стратегии.

Наибольший рост объёмов расходов бюджета наблюдается по статье, связанной с национальной безопасностью (88,0%), это можно объяснить с усилением угроз со стороны различных террористических организаций. Тем не менее, вследствие увеличения расходов по данной статье, наблюдаются небольшие темпы роста по социально-значимым статьям: здравоохранение (0,3%), социальная политика (-0,9%), что является отрицательной тенденцией и свидетельствует о снижении приоритета социальных ориентиров государства.

В настоящее время доля бюджетных средств, выделяемых на финансирование сферы культуры в Республике Башкортостан составляет всего 1,89% (при регламентированном уровне расходов 6%).

Рассмотрим взаимосвязь культуры и профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих.

Укрепление государства в России и становление гражданского общества предъявляют повышенные требования к системе государственного управления. Государственная служба как профессиональной деятельности способствует исполнению полномочий государственных органов. А с начала третьего тысячелетия приобретает актуальность в связи с решением задач, поставленных главой нашего

государства по формированию правового, социально ориентированного демократического государства.

От государственных служащих во многом зависит судьба реформ в России, формирование гражданского общества и его взаимоотношений с государством. Поэтому, повышение уровня профессиональной культуры государственных служащих в период проведения реформ в России является одной из первостепенной задачей.

Эффективным механизмом формирования авторитета служащего является повышение эффективности государственного управления. В тесной взаимосвязи с имиджем государственной службы состоит понятие профессиональной культуры. Именно профессиональная культура значительно влияет на эффективность деятельности государственных служащих и, как следствие, на общественное мнение о них.

В настоящее время эффективное функционирование государственных и муниципальных служащих в первую очередь зависит от состояния их кадрового обеспечения, от их профессиональных знаний и умений. Знания представляют собой основу профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социально-экономической структуры общества [5]. Однако, здесь имеются ввиду не только теоретические знания. По нашему мнению, развитию в человеке его профессиональных качеств и умений способствует культура.

Во многих успешных зарубежных странах при подготовке государственных и муниципальных служащих особое внимание уделяется культуре.

Отметим, что главное отличие профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих в успешных странах, таких как Япония, Германия, Великобритания, Франция, заключается в том, что на службу не «выбирают», а целенаправленно готовят молодых специалистов именно для такой службы.

Отметим, что в таких странах практически отсутствует возможность стать наивысшим руководителем «случайному» человеку. Путь к вершине власти начинается со сложных экзаменов, к которым могут быть допущены лица определенной возрастной категории (чаще всего до 30 лет) и которые обязательно имеют высшее образование. Как правило, большую часть отобранных кандидатов составляют выпускники нескольких ведущих учебных заведений страны (к примеру, в Японии - Токийского, в Великобритании - Оксфордского и Кембриджского университетов).

После того, как кандидаты на службу отобраны, начинается длительный процесс практического обучения. Так, в Японии, Германии, Великобритании и США данный процесс практики в разнообразных

подразделениях госаппарата занимает минимум два года, с обязательной оценкой их результатов.

По нашему мнению, главное отличие опыта России от опыта успешных зарубежных стран в профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих состоит в следующем:

- тщательный выбор кандидатов на службу. Данное обстоятельство обусловлено престижностью государственной службы, особенно высшей, и сильная конкуренция среди лучших выпускников высших учебных заведений за места кандидатов на поступление в эту службу.

- небольшое количество отбираемых кандидатов. К примеру, в Японии всего около 8% государственных служащих среди всего работающего населения.

- в процессе обучения государственных и муниципальных служащих большее внимание уделяется не на теоретическое обучение, а на приобретение практических навыков управления большими структурами, развитию ситуационного мышления [6].

Рассмотрим достаточно интересную зарубежную модель подготовки государственных и муниципальных служащих – японскую.

Отличительной особенностью культуры Японии является способность к заимствованию и преобразованию элементов внешней культуры. Проникшие в страну из соседних государств восточной Азии, в первую очередь из Китая, письменность, буддизм, чайная церемония, живопись подвергались определенной трансформации, накладываясь на уже сформировавшиеся исконно японские традиции [6]. То же самое можно сказать и о конфуцианстве.

Особенности культуры отразились и на системе подготовки государственных и муниципальных служащих.

Комплексная система подготовки государственных и муниципальных служащих Японии базируется на пяти принципах:

- система пожизненного найма – в настоящее время данный принцип применяется на некоторых видах государственной службы (юридически не закреплено);

- система кадровой ротации – суть данного принципа состоит в перемещении служащих по вертикали и горизонтали каждые несколько лет после осуществления определенных функций на конкретном виде работы. Особенность данного принципа состоит в том, что ротация происходит без согласия работника. Цель ротации – получить максимальную пользу от государственного служащего. Это один из самых дискуссионных моментов в японской системе. С одной стороны, исследователи говорят о том, что данная система препятствует развитию инициативы работника. Однако, по

нашему мнению, это неверно. Работая десятилетиями на одном месте, служащий может потерять интерес к своей деятельности.

- система репутаций – суть данного принципа состоит в том, что, какую бы работу не выполнял государственный служащий, он должен показать себя таким образом, чтобы при смене ротации на новой должности за ним была закреплена репутация трудоспособного, ответственного и талантливого работника. На каждого служащего составляется письменная характеристика. При составлении данной характеристики, с целью ее объективности, учитываются мнения коллег, подчиненных и начальства. Отметим, что данная характеристика является основой для определения нового места службы, основой для движения по карьерной лестнице. Данный принцип также может представлять определенный интерес для адаптации данного принципа в российский условиях. В итоге высшими руководителями смогут стать действительно талантливые, блестящие умы служащих, имеющие при этом отличную репутацию.

- система подготовки на рабочем месте – ее суть состоит в том, что государственное учреждение само совершенствует служащего до необходимого уровня, тем самым продолжая его образование, которое было получено им в учебном заведении до поступления на службу;

- система оплаты труда – суть данного принципа состоит в прямой зависимости оплаты труда от результативности государственных и муниципальных служащих [6].

Отметим, что данные пять принципов предназначены именно для работы в системе. Особенностью японской модели профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих является то, что при такой системе повышается мотивация государственного и муниципального служащего на решение конкретных проблем, которые стоят перед регионом и всей страной.

По нашему мнению, японская модель профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих представляет определенный интерес для России. В частности, система мотивации труда, по нашему мнению, помогла бы повысить эффективность государственных служащих. А благодаря системе ротаций и системе репутаций уровень профессиональных навыков служащих значительно бы повысился, и к моменту достижения служащего наивысшего уровня власти он бы имел за плечами большой служебный опыт и хорошую репутацию.

Таким образом, зарубежный опыт профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, основанный на развитии культуры в том числе, представляет достаточно большой интерес для адаптации в российских условиях. Разумеется, невозможно просто взять и

внедрить полностью зарубежный опыт в нашу страну. Однако, некоторые из ее элементов, которые касаются развития культуры государственных и муниципальных служащих, следовало бы использовать.

Литература:

1. Казакова Г.М. Региональная идентичность, вернакулярный район и «низовой регионализм» // Вестник культуры и искусств. 2016. № 4 (48). С. 53-58.
2. Василенко И.А. Культурная политика региона как инструмент формирования его современного имиджа // Власть. 2016. № 8. С. 55-60.
3. Постановление правительства Республики Башкортостан от 26 июня 2013 года № 279 О государственной программе «Развитие культуры и искусства в Республике Башкортостан» // СПС «Консультант плюс»
4. Трофимова Я.В. Рейтинговая оценка налоговой системы России. // Экономика и управление. 2017. №4. С. 145-149.
5. Козырева, О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // EducationalTechnology&Society. 2007. №10(4). С. 376-379.
6. Федотов Ю.В., Патокина О.А. Модели подготовки государственных служащих // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2002. №4. С.152-158

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЕРТИКАЛИ ВЛАСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
PROBLEMS AND WAYS OF IMPROVEMENT OF THE VERTICAL OF POWER IN THE SYSTEM OF GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Миханова Алена Вячеславовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы регулирования уровней государственного управления; рассмотрена система государственной власти, её взаимодействии и координация. В работе выявлены наиболее значимые факторы вертикали власти. Предложены пути решения эффективности государственного управления.

Abstract: the article deals with the issues of regulation of the levels of public administration; the system of state power, its interaction and coordination is considered. The paper identifies the most significant factors of the power vertical. The ways to solve the efficiency of public administration are proposed.

Ключевые слова: вертикаль закона, вертикаль власти, государственное развитие.

Keywords: vertical of the law, vertical of power, state development.

Актуальность исследования определена необходимостью укрепления вертикали власти в условиях внешнеполитического давления на РФ, введения экономических и финансовых санкций со стороны западных партнеров. Ввиду возрастающего политического давления как внутри страны, так и из-за её пределов хрупкость вертикали власти является главным фактором рисков для российского народа, и её укрепление важнейшим признаком обеспечения стабильного социально-экономического развития, процветания государства и граждан в будущем.

Принцип вертикали власти регулируется на законодательном уровне.

Согласно Конституции Российской Федерации Президент РФ является главой государства, Верховным Главнокомандующим Вооруженными Силами РФ. Он назначает с согласия Государственной Думы Председателя Правительства РФ; формирует Администрацию Президента РФ; формирует и возглавляет Совет Безопасности РФ, статус которого определяется федеральным законом; осуществляет руководство внешней политикой Российской Федерации. В силу ч. 2 ст. 80 Конституции Президент РФ обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти.

На основании ст. 13 Федерального конституционного закона «О Правительстве Российской Федерации» Правительство Российской Федерации обеспечивает единство системы исполнительной власти в РФ, направляет и контролирует деятельность ее органов, а значит, и координирует их деятельность. На основании ч. 2 ст. 32 указанного ФЗ Правительство РФ координирует деятельность федеральных органов исполнительной власти, ведающих вопросами обороны, безопасности, внутренних дел, иностранных дел, предотвращения чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, руководит деятельностью которых непосредственно Президент Российской Федерации.

Как следует из пп. «г» п. 3 Указа Президента Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти», федеральное министерство осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении

федеральных служб и федеральных агентств [3, с.85].

Весь механизм исполнительной ветви государственной власти в России построен на основе принципа координации. Решение состоявшегося на уровне федеральных органов исполнительной власти координационного совещания (совета) доводится до сведения соответствующих органов уровня субъектов Федерации, которые, если сочтут вопрос актуальным, проведут аналогичное заседание координационного совещания (совета). На нем описательная, мотивировочная и резолютивная части соответствующего решения приобретут необходимую конкретизацию с учетом региональной специфики. Последнее решение также будет доведено до сведения нижестоящих органов власти, и они тоже могут продумать программу согласованных действий с учетом местных особенностей.

Горизонтальная структура координационной практики тесно переплетается с вертикальной структурой, служит своего рода ее закономерным дополнением и продолжением.

В результате на законодательном уровне оформилась вертикаль власти, где системообразующим стержнем выступает подконтрольная президенту исполнительная власть, общегосударственные функции которой осуществляются не имеющим статуса самостоятельного политического института Правительством РФ и системой подчиненных ему и частично Президенту РФ федеральных органов исполнительной власти, пронизывают ткань государства вплоть до регионального и местного уровней. Причем, по утверждению А.Г. Осипова, «весьма глубоко в эту ткань проникали вертикально интегрированные и подчиненные непосредственно президенту сети спецслужб, которые исполняли функции стабилизации государственной власти» [4, с.5].

Объявляя в 2005 г. о планах по укреплению вертикали власти, В.В. Путин выступил с предложением по созданию Общественной палаты как своего рода «компенсаторного механизма» при отсутствии в стране системной оппозиции. Как отмечает Е.В.Галкина, идея состояла в том, чтобы придать власти либеральный оттенок за счет создания ячейки гражданского общества. Палата–это политический орган, инициированный Президентом РФ именно как часть действующейсистемы власти. Следовательно, она не может существовать вне системы доминирующих во властном пространстве тенденций, главная из которых – повышение управляемости всеми политическими процессами из одного центра власти [2, с.4].

Свидетельством укрепления вертикали власти в политической жизни российского общества является и ужесточение законодательства в области некоммерческих организаций (НКО). Таким образом, государственная

власть стремится поставить под свой контроль и деятельность некоммерческих организаций - одного из главных институтов гражданского общества.

Государственная власть старается создать механизмы обратной связи с обществом. Это и общественные приемные приближенных к ней политических партий, и периодические социологические опросы, и ежегодные Послания Президента, и регулярные телеконференции главы государства, и бесчисленные круглые столы с участием представителей государства, и волеизъявление избирателей на выборах, и проведение гражданских форумов и ассамблей, создание Общественной палаты и др. Но государственные институты не могут в полной мере «сверху» создать и тем более навязать действенные каналы обратной связи с общественным мнением.

Жестко выстроенная властная вертикаль неплохо работает в сложившихся российских условиях, однако тем самым власть дистанцируется от общества. Изменение законодательства в области некоммерческих объединений, отмена выборов губернаторов плохо сочетаются с попытками государственной власти либерализировать современную российскую политическую систему.

Проведенный анализ позволяет выделить наиболее значимые проблемы организации эффективной вертикали власти в РФ:

1. Отсутствие единой государственной идеологии развития страны.

2. Удаленность власти от основной массы населения России – расслоение населения России на богатых, людей со средним достатком и бедных, живущих за чертой бедности, ограничивает возможности власти по манипулированию массами[6,с.64].

3. Разобщенность интересов различных слоев населения – расслоение масс возбудило внутренние противоречия в стране, обусловливаемые от «роскошно жить» за счет других до выживания любым способом.

4.Необеспеченность полномочий органов необходимыми ресурсами. В этих случаях либо отсутствие, либо явная недостаточность финансовых и материальных средств затрудняет управленческую деятельность. Нередко расширение прав региональных и местных органов не сопровождается передачей им необходимых ресурсов. Возникают и задержки в этом деле.

5. Несоответствие уровня компетентности госслужащих легальному объему их компетенции. Отсюда ложные представления о своих задачах, ошибочные решения и действия. Квалификация тут является важным фактором эффективности управления [7, с.11].

6. Уровень жизни населения государства, благосостояние

государственных служащих.

7. Количество противников существующей власти – одна треть населения.

Как предлагает Г.И.Пещеров, рациональной и наиболее приемлемой для России в современных экономических и социально-политических условиях является централизация государственной власти на основе законодательного закрепления статуса унитарных административно-территориальных делений, обладающих равными правами [5, с. 91]. Он предлагает строить «вертикаль закона» по уровням власти: на федеральном уровне – на основе Федерального Собрания РФ, разработкой федеральных государственных законодательных актов; на региональном уровне – на основе назначаемого губернатора и парламента региона, разработкой региональных законодательных актов; на местном (муниципальном) уровне – на основе местного Совета создавать разветвленную и адаптированную к местным условиям систему законов.

Нельзя не согласиться с мнением большинства специалистов в области государственного управления, что настало время создавать не вертикаль власти, а вертикаль Закона – власть в «вертикали власти» должна принадлежать Закону, а Закон должен формироваться представителями народа, который бы обеспечил равные права граждан и способствовал укреплению вертикали власти.

В результате проведенного исследования можно предложить следующие пути укрепления вертикали власти:

– назначение сверху руководителей регионального уровня;

– укрепление экономики: инфраструктуры, средств производства, гибкие подходы к ввозным пошлинам оборудования и технологий;

– переход на прогрессивную систему налогообложения;

– снижение налогов для предприятий, которые обновляют средства производства;

– рост пенсий и минимального уровня оплаты труда.

Одним из главных условий полноценного взаимодействия органов власти с институтами гражданского общества является информационную открытость. Однако в этой сфере остро назрела потребность решения целого ряда задач:

– радикальное обновление функций, методов, критериев деятельности существующих информационных служб органов исполнительной власти;

– обучение государственных служащих практической работе в условиях информационной открытости;

– установление каналов двухсторонней связи государственных органов с общественными организациями, занимающимися аналогичными

проблемами.

Предложенные рекомендации помогут повысить уровень доверия к власти, укрепить её вертикаль в системе государственного управления.

Литература:

1. Воробьева М. Федерализм и «вертикаль» власти в современной России // Власть. 2008. №6. С. 48-52.
2. Галкина Е.В., Косов Г.В. Укрепление вертикали власти и проблемы развития гражданского общества в РФ // Власть. 2008. №9. С. 3-5.
3. Максуров А.А. Координация как метод построения вертикали власти // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2008. №2. С. 85-90.
4. Осипов А.Г. Политико-правовые аспекты складывания вертикали власти // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2014. №2. С. 3-6.
5. Пещеров Г.И., Пещеров В.Г. Социально-политические аспекты укрепления вертикали власти в России: проблемы и пути решения // Вестник государственного и муниципального управления. 2011. №2. С. 90-92.
6. Пещеров Г.И. и др. Потенциальные возможности развития России в современных условиях. Межвузовская научно-практическая конференция. МГОУ, 2010.
7. Тихомиров Ю.А. Государственное управление: «вертикаль» и «горизонталь» // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. №4. С. 7-18.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
MODERN APPROACHES TO THE QUALIFICATIONS OF CIVIL SERVANTS OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Нуриева Илиза Ильдаровна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В данной статье речь идет о современных подходах к повышению квалификации государственных гражданских служащих на

территории Республики Башкортостан, преимущественно раскрывая вопрос о важности повышения уровня профессиональной компетенции.

Abstract: In this article we are talking about modern approaches to professional development of state civil servants of the Republic of Bashkortostan, mainly revealing the importance of raising the level of professional competence.

Ключевые слова: повышение квалификации, образование, компетенция, карьера, дополнительное профессиональное образование, компетентностный подход, технология обучения, образовательные программы, государственные гражданские служащие, система повышения квалификации, государственный гражданский служащий, мониторинг образовательной системы, управление системой повышения квалификации государственных гражданских служащих.

Keywords: advanced training, education, competence, career, additional professional education, competence approach, technology of education, educational programs, state civil servants, advanced training system, state civil servant, monitoring of the educational system, management of the system of professional development of civil servants.

Проблема кадрового обеспечения, как в коммерческой, так и государственной структуре не является новой. Дефицит компетентных кадров государственной службы обуславливает проблему квалификации государственных и муниципальных служащих, обладание современными научными знаниями в области государственного и муниципального управления и профессиональной подготовки в выполнении функций государства и местного самоуправления в своей практической деятельности. Найти эффективное решение данной задачи без применения современных подходов в системе подготовки переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих невозможно.

Организация как самого процесса обучения, так и переподготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих, пожалуй, ключевая стратегия и задача в системе государственной службы и ее кадровой политики.

Актуальность поставленной проблемы заключается в том, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, предоставлять качественные услуги, эффективно решать возникающие общественные и государственные вопросы, необходимо отвечать требованиям общественного спроса, государственные деятели должны иметь особый уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки, обладать необходимыми знаниями, навыками и

компетенциями, которые способны обеспечивать качественное выполнение своих должностных обязанностей, от результата которых будет зависеть не только текущее положение дел, но, и будущее поколений.

Основываясь на сегодняшних результатах государственного управления, как в России, так и в частности в Республике Башкортостан, можно говорить о недостаточном уровне образования и профессионализме государственных гражданских служащих. Интеллектуальное развитие включает в себя не только установленный набор правил и процедур, направленных на реализацию способностей государственных служащих, но и непрерывное развитие соответствующих профессиональных качеств и компетенций чиновников в пределах уровня их образования в сфере государственного управления.

Итак, чтобы говорить о качественном обучении, следует оценить степень эффективности системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих нашей республики с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации чиновников по следующим направлениям:

1. Эффективность (результаты) – степень удовлетворения потребности в повышении профессиональной компетентности гражданских служащих;
2. Применение новых форм и методов управления, детерминирующих развитие системы профессиональных компетенций государственных гражданских служащих;
3. Обеспечение гарантий качества образования;
4. Оптимизация затрат.

Степень эффективности системы повышения квалификации можно оценить по таким показателям, как:

1. Сумма бюджетных средств, затраченных на систему дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих;
2. Количество программ, курсов и направлений обучения;
3. Общее количество часов курса;
4. Рейтинг образовательных учреждений, предоставляющих соответствующие услуги;
5. Итоги государственной аттестации и квалификационного экзамена.

Выделяются следующие подходы к развитию специалистов государственной службы - обучение, или повышение квалификации, профессионально-квалификационное продвижение, управленческое

развитие, командная организация труда, саморазвитие, или непрерывное развитие сотрудника на основе способностей.

Повышению квалификации управленцев способствуют научно-практические семинары, деловые и ролевые игры, мастер-классы, проходящие в лучших учреждениях профессионального образования.

Типичные ошибки при мотивации сотрудников государственной службы на обучение:

1. Отсутствие разъяснительной работы перед обучением.
2. Отсутствие предтренинга, где выяснялись бы ожидания и потребности служащих.
3. Одинаковый подход к мотивированию всех участников обучения.

Для формирования, поддержания и развития профессионального обучения государственных гражданских служащих, применяют следующие методы мотивации:

1. Оценивать стремление сотрудника к развитию и способности к обучению ещё при поступлении на службу. В этом случае мотивация будет внутренним двигателем, и ее необходимо подпитывать правильными и полезными программами и перспективными задачами;
2. Разъяснять цели, смысл и выгоды для сотрудника и руководителя от полученных знаний. В этом случае специалист увидит перспективу для себя и будет к ней стремиться.
3. Подбор практикующих тренеров, способных реализовать концепции решения задач в конкретной области ведения деятельности сотрудника;
4. Проводить каждое обучение с выдающимся качеством, результатом и отдачей. Лучший пример и стимул для других – успешный сотрудник, применяющий полученные знания;
5. Предоставить гарантии результативности обучения и полезности программ;
6. Получать объективную обратную связь не только от участников и в виде анкет, но и от их руководителей и желательно в личной беседе.
7. Приучать говорить сотрудников о результатах обучения не языком ощущений, а языком достижений.

В соответствии с данными требованиями необходимо создание современной системы повышения квалификации кадров государственной службы.

К современным подходам повышения квалификации государственных гражданских служащих Республики Башкортостан отнесем следующее:

1. Основным капиталом государственной деятельности становится мобильные и высококвалифицированные человеческие ресурсы. Это

требует достижения нового качества деятельности государственных служащих на всех уровнях в соответствии с требованиями новой системы общественных отношений, ценностей и экономики.

2. В современных условиях образование стремительно развивается путем внедрения различных инноваций. В этом плане в процессе повышения квалификации государственных служащих важная роль должна отводиться самообразованию, как пути профессионального самосовершенствования личности.

3. Для эффективной организации профессиональной деятельности современного государственного служащего необходимо устранение недостатка знаний, умений и навыков, вызванных стремительным устареванием информации, что обуславливает необходимость существенного обновления содержания процесса повышения квалификации, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

4. Оптимизация процесса повышения квалификации государственных служащих на современном этапе обеспечивается с помощью интеграции деятельности образовательных и иных структур различного уровня, развития инновационных моделей непрерывного профессионального образования с целью индивидуализации и специализации профессиональной подготовки.

5. Повышение квалификации государственных служащих следует рассматривать как процесс их непрерывного обучения в течение всей профессиональной деятельности, который обеспечивается созданием условий для формирования и корректировки индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными и личностными потребностями.

6. Одним из основных критериев эффективности повышения квалификации государственных служащих является развитие их профессиональной компетентности как приобретение и совершенствование в процессе деятельности профессионального опыта, оцениваемого с позиций общества и государства.

В современных условиях государственной деятельности, в которых происходит любой управленческий процесс, предъявляют повышенные требования к профессиональной роли, выполняемой каждым государственным гражданским служащим. Сотрудник на государственной службе находится в условиях достаточно жесткой социализации, при которой эффективность его труда находится под воздействием внешних и внутренних связей органов государственной деятельности и ее подразделений. В силу этого общество предъявляет более высокие требования к профессиональному поведению сотрудников, чем в коммерческой структуре. Окончательные выводы об уровне соответствия

данным требованиям могут быть сделаны в ходе периодической деловой оценки персонала, в результате кадрового аудита или его аттестации.

Литература:

1. Лобода А. Е. ЭГО – Электронный журнал научных публикаций студентов и молодых ученых // Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран. – 2017. –URL: http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/04/11/ (дата обращения 17.03.2018).
2. Лыгина А. В., Бреусова Е. А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 201–206. – URL: http://e-koncept.ru/2017/570041.htm(дата обращения 17.03.2018).
3. Подвербных О. Опережающая переподготовка и непрерывное образование – залог эффективной занятости/ О. Подвербных // Человек и труд. – 2013. – №5.
4. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии; учеб. Пособие. –М.: Народное образование, 2011. – 212 с.
5. Эрганова Н.Е. Методика профессионального обучения: Учебное пособие., 3-е изд., испр. и доп. – Екатеринбург:Издательство Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
PROGRAM-TARGET APPROACH AS A CONDITION OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS

Рахимов Аскар Абилхасимович, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье обоснована актуальность на современном этапе практико-ориентированного изучения и применения государственными служащими в текущей деятельности программно-целевого подхода, как условия развития профессиональной

компетентности. Рассмотрена дифференциация понятий программы, проекта и портфеля проектов в области государственного проектного управления, исследованы особенности управления программами, выявлен потенциал повышения эффективности и результативности государственных программ.

Abstract: The article substantiates the actuality at the present stage of practice-oriented study and application of the program-target approach by civil servants in the current activity as conditions for the development of professional competence. The differentiation of the concepts of the program, project and portfolio of projects in the field of state project management is considered, the features of program management are explored, the potential for increasing the efficiency and effectiveness of state programs.

Ключевые слова: Программно-целевой подход, проектное управление, управление программами, государственные программы, профессиональная компетентность государственных служащих.

Keywords: Program-target approach, project management, program management, government programs, professional competence of civil servants.

Программно-целевой подход известен в истории со времен первых локальных цивилизаций, как метод ориентирования на конкретную цель с концентрацией ресурсов на ее достижении. Так строили города, дворцы, храмы, системы ирригации. В нашей стране началом программно-целевого управления считается масштабная советская программа электрификации всей страны – план ГОЭЛРО, соединивший в систему стратегические цели. Далее, в период существования Советского Союза программы были главным инструментом государственного управления и разрабатывались на пятилетний срок развития народного хозяйства СССР на директивной основе. С началом перестройки в России 90-х годов произошло тотальное отрицание любых методик планирования. Программно-целевой подход был выдвинут в качестве главного механизма развития экономики страны и появилось множество программ всех уровней и направлений. Только на одном федеральном уровне существовали программы разных целей и форм: социально-экономического развития, федеральные, президентские, ведомственные, целевые, антикризисные. Похожая структура программ формировалась и на региональных уровнях. Необходимость повышения эффективности бюджетных расходов вызвала процессы модернизации как государственных финансов, так и системы государственного управления. В результате возник новый инструмент – государственные программы, объединившие федеральные и ведомственные целевые программы, а также федеральную адресную инвестиционную программу.

Базовый ориентир актуальности применения программно-целевого подхода в государственном управлении на современном этапе содержится в Бюджетном послании Президента Российской Федерации, где однозначно указано, что «в 2014–2015 годах должен быть завершен переход к программно-целевым методам стратегического и бюджетного планирования», а развитию программно-целевых методов управления посвящен отдельный одноименный раздел, где, в частности, говорится: «Государственные программы Российской Федерации должны стать ключевым механизмом, с помощью которого увязываются стратегическое и бюджетное планирование». [1]

Важной вехой развития программно-целевого подхода в России стало принятие федерального закона «О стратегическом планировании в РФ», придавшего государственным программам статус документа стратегического планирования. [2]

На федеральном уровне с 2016 г. началась работа по внедрению механизмов проектного управления при формировании и реализации государственных программ [4]. В 2018 году Президентом Российской Федерации в ежегодном послании Федеральному собранию обозначены приоритетные векторы развития, на основе которых предполагается создание нового формата государственных программ – по официальному сообщению помощника Президента России, «по каждому из десяти направлений будет сформирован национальный проект или программа - там, где проект не годится, как инструмент» [12].

На региональном уровне, в Республике Башкортостан, также уделяется внимание программно-целевому подходу. В качестве одной из важнейших задач в Послании Главы Республики Башкортостан 2017 г. указано «продолжать укреплять … материально-техническую, кадровую, информационную, технологическую базу для реализации масштабных экономических, социальных программ и проектов» [10]. В соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан № 111, «Оценка эффективности реализации государственных программ является стандартной, неотъемлемой процедурой программно-целевого управления, проводится Министерством экономического развития РБ». [11]

Следует учесть, что в последние годы принят целый ряд нормативно-правовых актов, посвященных проектному управлению в органах государственной власти, и внедрены Национальные стандарты РФ «ГОСТ Р 54869- 2011 Требования к управлению проектом» [7], «ГОСТР 54870-2011 Требования к управлению портфелем проектов» [6] и «ГОСТ Р 54871-2011 Требования к управлению программой» [5].

Для обеспечения перевода государственных программ на проектные принципы управления Министерством экономического развития РФ были

подготовлены Правила разработки, реализации и оценки эффективности отдельных государственных программ [9].

Решение стратегических государственных задач на современном этапе ведется на основе государственных программ, включающих комплекс взаимосвязанных проектов с целевыми показателями, и сроками поэтапной реализации. Однако методология проектного управления государственными программами требует адаптации к государственному управлению и модернизации в соответствии с требованиями времени.

Таким образом, на сегодняшний день в российском государственном управлении происходит переход к более эффективному проектному менеджменту в масштабах страны с целью оптимальной и результативной реализации государственных программ. Представляется целесообразным исследовать возможные эволюционные и адаптационные изменения понятий и принципов программно-целевого подхода применительно к сфере государственного управления.

Дифференцирование ключевых понятий основано на постановлении Правительства РФ «Об организации проектной деятельности» [4] и Национальных стандартах РФ, согласно которым:

- программа: «комплекс взаимосвязанных проектов и мероприятий, объединенных общей целью и координируемых совместно в целях повышения общей результативности и управляемости» [4, с.5];

- проект: «комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение уникальных результатов в условиях временных и ресурсных ограничений» [4, с.7];

- портфель проектов: «набор компонентов, которые группируются вместе с целью эффективного управления и для достижения стратегических целей организации» [6].

Можно видеть, что стандартизированная терминология обозначает проект фактически как продукт декомпозиции программы, а программу – как композицию проектов.

Мероприятие может быть продуктом декомпозиции, как программы, так и проекта. Портфель проектов представляет собой группировку проектов без условия их комплексной взаимосвязанности.

Программа отличается от портфеля проектов тем, что входящие в нее проекты и мероприятия должны быть:

1) комплексно взаимосвязанные;

2) объединенные общей целью;

3) совместно координируемые.

Как можно видеть, программно-целевой подход в проектном государственном управлении предполагает координацию программ.

Управление изменениями (корректировка) программы должно определяться на стадии процесса планирования, согласно Национальному стандарту [5] и должно включать:

- классификацию возможных изменений;
- критерии для идентификации изменений, по которым будут приниматься управленческие решения на уровне программы;
- уровни необходимых полномочий;
- порядок действий для внесения изменений.

Изменение программы может произойти при условии оперативного выявления критериальных отклонений между текущими и плановыми показателями в процессе контроля выполнения программы.

То есть, в Национальный стандарт заложен механизм применения самого мощного инструментария программно-целевого подхода – гибкое оперативное управление с возможностью корректировки программы в режиме реального времени ее исполнения.

К сожалению, этот механизм сейчас практически не используется. В итоговых отчетах Минэкономразвития федерального и регионального уровня перечисляются сведения обо всех требуемых показателях, но нигде не указана информация об изменениях в программе, ее корректировке на основе анализа показателей хода ее реализации, являющихся ориентирами перспективного достижения целей программы.

Инструмент оперативного корректирования программу является недооцениваемым сильным потенциалом повышения эффективности и результативности государственных программ – ведь, если при движении к определенной цели своевременно обнаружить отклонение в сторону от намеченного пути, можно к нему вернуться с минимальными потерями.

Другой вопрос, кто и каким образом может активизировать данный потенциал. На практике громоздкая процедура утверждения программ приводит к тому, что многие государственные программы устаревают еще на стадии согласования, как отметил Глава Республики Башкортостан в ежегодном Послании в 2017 году. [10]

Программно-целевой подход в управлении, в идеале, предполагает разработку (создание) такой программы движения к цели, где будут предусмотрены все возможные ситуации и им сопоставлены заранее продуманные действия. Это подтверждается, в частности, упомянутым выше управлением изменениями программы, согласно Национальному стандарту: все составлено, описано, классифицировано и разработано заранее, определены критерии, которые должны указать на необходимость оперативного изменения программы; определен уровень полномочий и порядок действия ответственных лиц. Однако, на текущий момент нет и не было ни одной программы, которая была бы оперативно скорректирована в

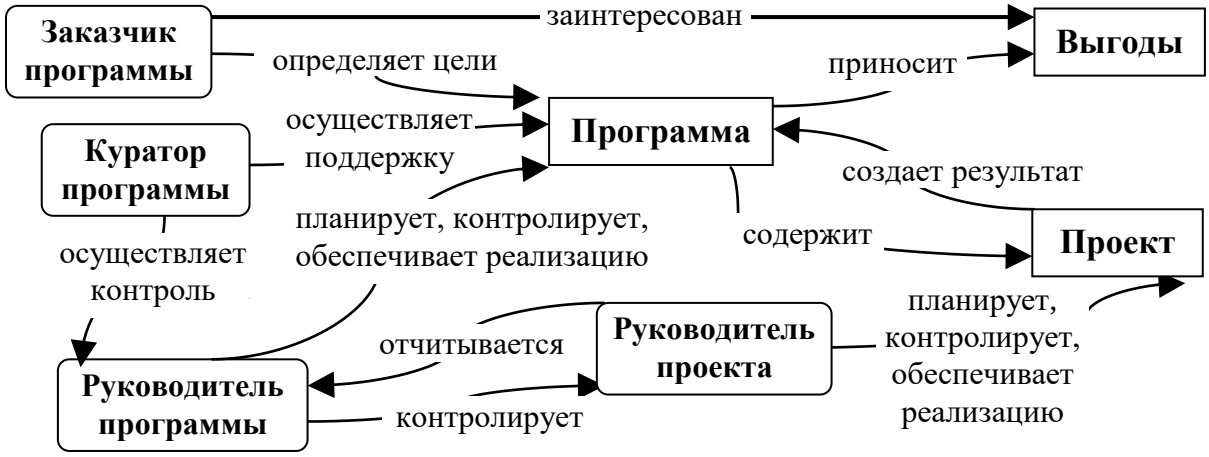
ходе ее выполнения. Теоретически возможно, конечно, что все программы разработаны идеально и проходят путь к цели без серьезных отклонений.

Однако, механизм внесения оперативных изменений достаточно проработан Национальным стандартом [5] и его детальное изучение имеет смысл провести. Так, помимо требований классифицированного перечня всех возможных изменений в программе и критериев идентификации каждого события, требующего внесения такого изменения, следующим пунктом, который необходимо разработать при планировании программы, назван уровень полномочий. То есть, кто именно может менять программу.

Организационная (ролевая) структура управления программами также установлена Национальным стандартом [5], хотя может различаться в зависимости от специфики программ, но в каждой программе должны быть обязательно определены:

1) заказчик программы;
2) руководитель программы;
3) куратор программы;
4) руководитель проекта программы.

Их взаимодействие показано на рисунке 1.



По всей видимости, программу могут изменять исключительно кто-то из показанных на схеме участников, либо любой из них. Уровни полномочий также следует планировать на стадии разработки программы, до начала ее запуска. Каждой позиции потенциального перечня изменений, либо образованным при классификации кластерам должен присваиваться допуск - уровень полномочий участника, который может инициировать процесс изменения программы, обнаружив при контроле критериальные отклонения от показателей (индикаторов).

Высокая степень вовлечения участников в процесс оперативного управления программой, разумеется, требует умений и навыков в сфере

проектного управления, создания временных организационных структур, повышает расходы на планирование и удорожает общую стоимость программы, увеличивает сроки ее внедрения, отодвигая начало инициации. Однако только такой подход обеспечит высокое качество исполнения программы и достижение целей с учетом запланированных ресурсов.

При внедрении проектного государственного управления возникает проблема компетентного квалифицированного кадрового обеспечения. К личным и профессиональным качествам руководителей проектов и, тем более, программ предъявляются веские требования: разносторонняя квалификация, опыт управления проектами нужной специфики и пр.

В России введен Национальный стандарт «ГОСТ Р 53892- 2010 Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов. Области компетентности и критерии профессионального соответствия», который предназначен для государственных и негосударственных учреждений. [8] В связи с переходом на проектное государственное управление возникает высокая степень вероятности применения требований данного стандарта к государственным служащим.

Однако, проблему дефицита квалифицированных специалистов одно это требование вряд ли решит. Представляется целесообразным в данной ситуации ориентироваться на внедрение платформенных технологий, позволяющих моделировать сценарии и прогнозировать их исполнение.

Обучить персонал пользоваться определенными программами на первом этапе перехода к проектному государственному управлению гораздо быстрее и проще, чем заниматься их переквалификацией с трудно прогнозируемым результатом. На следующих этапах можно привлекать специалистов по проектному управлению и системных аналитиков.

Таким образом, программно-целевой подход на современном этапе развития государственного управления и в ближайшей перспективе выступает в качестве необходимого условия развития профессиональной компетентности государственных служащих.

Литература:

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2014-2016 гг. от 13.06.2013.
2. Федеральный закон от 28.06.2017 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»
3. Послание Президента Федеральному собранию 1 марта 2018 г. / официальный сайт Президента России, URL: http://kremlin.ru/events/president/news/56957

4. Постановление Правительства РФ от 15 октября 2016 года № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»
5. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54871-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»
6. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54870-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелем проектов»
7. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом»
8. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 53892-2010 «Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов. Области компетентности и критерии профессионального соответствия»
9. Правила разработки, реализации и оценки эффективности отдельных государственных программ (утверждены постановлением Правительства от 12 октября 2017 г. № 1242)
10. Послание Главы Республики Башкортостан Р.З. Хамитова Государственному Собранию - Курултаю Республики Башкортостан (09.12.2016) / Государственное Собрание - Курултай Республики Башкортостан: официальный портал, URL: http://gsrb.ru/ru/supplement/message-rb/poslanie2016.php
11. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 01.04.2015 № 111 «О порядке оценки эффективности реализации государственных программ Республики Башкортостан»
12. Десять нацпроектов или программ будут созданы по ключевым направлениям послания президента. 16.03.2018. ТАСС. Информационное агентство России. URL: http://tass.ru/ekonomika/5037161

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

PROFESSIONAL APPROACHES OF GOVERNMENT AUTHORITIES IN IMPROVING EFFECTIVENESS OF STATE POLICY IN THE SPHERE OF CULTURE

Рахметов Фанис Вакилевич, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются профессиональные подходы органов государственной власти в повышении эффективности государственной политики в сфере культуры.

Abstract: The article examines the professional approaches of public authorities in enhancing the effectiveness of state policy in the sphere of culture.

Ключевые слова: государственная политика в сфере культуры, культурная политика.

Keywords: state policy in the sphere of culture, cultural policy.

Ключевой задачей развития Российской Федерации в настоящее время является переход к модели динамичного и устойчивого экономического роста на базе повышения эффективности работы государственных институтов, увеличения степени конкурентоспособности российской экономики, диверсификации производства и экспорта. Это предполагает смещение акцентов в государственной экономической политике с решения текущих задач обеспечения социальной и макроэкономической сбалансированности к политике, направленной на интенсификацию структурных изменений. Такие изменения, в свою очередь, означают удлинение горизонта планирования, повышение приоритета среднесрочных и долгосрочных целей развития, разработку соответствующих методов их достижения.

Сущность программно-целевого метода состоит, во-первых, в выявлении совокупности проблем и системы целей развития того или иного объекта или сферы хозяйства и жизнедеятельности региона; во-вторых, в разработке и реализации всего комплекса мероприятий, необходимых для достижения этих целей, т.е. собственно целевых комплексных программ; в-третьих, в объединении и координации ресурсов и возможностей предприятий, территориальных и центральных органов для решения региональных задач.

В настоящее время разработка целевых комплексных программ является не только методом планирования социально-экономического развития, но и средством реализации политики государства.

Программно-целевой метод в экономике увязывает цели с ресурсами при помощи программ. Каждая программа – комплекс мероприятий по реализации одной или нескольких целей и подцелей развития хозяйства, упорядоченных в виде «дерева целей». Оценка и выбор возможных вариантов программ производятся по различным критериям (минимум затрат или времени на реализацию при фиксированных конечных показателях и т.п.) с помощью специальных приёмов, например программных матриц.

В России одними из основных форм государственного стратегического планирования являются федеральные целевые программы (ФЦП) и программы социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу.

На современном этапе становится актуальным изучение первых итогов применения механизма реализации единой государственной политики в сфере культуры, которым стал программно-целевой метод, предусматривающий переход от управления учреждением к управлению результатами и переход от сметного финансирования к программным методам бюджетирования деятельности организаций культуры.

Смысл данного подхода заключается в разработке и реализации на территории Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований соответственно целевых федеральных, региональных (областных, краевых), муниципальных программ развития сферы культуры, а также ведомственных целевых программ.

К настоящему времени Правительством Российской Федерации определен перечень государственных программ Российской Федерации, создана необходимая для их разработки нормативная и методическая база, федеральными органами исполнительной власти проводится подготовка проектов государственных программ Российской Федерации.

Необходимость анализа практики внедрения программно-целевого метода на федеральном, региональном, муниципальном уровнях вызвана потребностью уточнения адекватности данного подхода, призванного синхронизировать действия органов исполнительной власти отраслевой компетенции разных уровней и стать системообразующим элементом новой «вертикали» государственного управления. Данное положение еще более актуализируется с учетом того, что на современном этапе фундаментом для разработки программных документов в сфере культуры являются стратегия социально-экономического развития России до 2020 г. и стратегии социально-экономического развития регионов на этот же период.

Тактическим решением стратегических задач является разработка и реализация ведомственных, областных целевых программ.

Отличие федеральных, областных целевых программ от ведомственных заключается в том, что в рамках их реализации осуществляются дополнительное финансирование мероприятий, направленных на развитие сферы культуры в целом. В реализации мероприятий этих программ могут принимать участие все учреждения вне зависимости от уровня бюджетных полномочий их учредителей. Так, в реализации мероприятий федеральных - целевых программ «Культура России на 2006-2018 гг.»[1]

Развитие культуры и туризма на 2013-2020 годы[2], кроме федеральных участвовали и областные, и муниципальные учреждения, но на конкурсной основе и при условии 50% софинансирования из того бюджета (областного, муниципального), откуда финансируется учреждение. Обеспечить софинансирование мероприятий (если они направлены не на текущую деятельность учреждения, а на его стратегическое развитие) возможно было при условии принятия на региональном уровне областных, муниципальных целевых программ.

К примеру, в Республике Башкортостан действует целевая программа «Развитие культуры, искусства и кинематографии в Республике Башкортостан на 2013-2018 годы»[2].

Принятие данной Программы означает, что в государственном управлении развитием сферы культуры региона утвердился целевой проектно-программный подход, который ориентирован на достижение социально значимого результата.

Эта программа станет основным стратегическим документом развития отрасли на ближайшие годы. Обозначен круг задач, требующих принятия конкретных мер: укрепление материально-технической базы учреждений культуры и искусства, социальная поддержка работников культуры, создание инновационных творческих проектов, развитие кадрового потенциала отрасли, оснащение музыкальных школ музыкальными инструментами, представление в сети интернет культурного наследия народов Башкортостана.

Сеть государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Башкортостан составляет 3901 учреждение (в 2016 году – 3930, в 2015 году – 3990 учреждений, уменьшение на 1,2%; в 2014 году – 4147 учреждений, уменьшение на 6%), среди них: 38 – государственных учреждений, 3865 – муниципальных учреждений культуры.

Общая численность работников культуры по сравнению с 2012 годом уменьшилась на 32% до 11752 человек и составляет 15,9 тыс. человек.

Бюджетное финансирование отрасли культуры составило более 7,2 млрд. рублей. Общий объем финансирования – более 7,7 млрд. рублей.

Это с учетом капитальных вложений в учреждения культуры (с ростом к уровню 2016 года на 0,9 млрд. рублей), что составило 3,83% консолидированного бюджета республики.

В целях обеспечения достижения целевых показателей по заработной плате работников в сфере культуры, установленных «майскими» указами Президента России, дополнительно из бюджета республики в прошедшем году выделено 1950,1 млн. рублей.

Благодаря выделенным средствам из бюджета Республики Башкортостан в 2017 году удалось достичь планового значения целевого показателя по заработной плате.

По итогам 2017 года средняя заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений культуры и искусства за 2017 год составляет 24 663,2 рублей, или 90,8% к плановому значению среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Республике Башкортостан на 2017 год (27 158,8 рублей).

Средняя заработная плата работников муниципальных учреждений культуры за 2017 год составляет 20 447,1 рублей, или 75,3% (при плане 75%) к прогнозному значению среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Республике Башкортостан на 2017 год (27 158,8 рублей).

Реализуется 2 госпрограммы: «Развитие культуры и искусства в Республике Башкортостан»; «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов в Республике Башкортостан».

В 2017 году общая сумма привлеченных федеральных средств в сферу культуры и искусства Республики Башкортостан составила 210,2 млн. рублей, из них: 113,6 млн. рублей предоставлены через бюджет Республики Башкортостан, 96,6 млн. рублей – минуя бюджет Республики Башкортостан (напрямую в организации). Это на 62% больше по сравнению с 2016 годом (129,8 млн. рублей).

Свыше 88,6 млн. рублей направлены в рамках реализации партийных проектов «Единой России» (поддержка сельских ДК и театров); свыше 54 млн. рублей получены от Фонда кино на модернизацию кинозалов. Фондом Президентских грантов одобрено 10 заявок некоммерческих организаций Республики Башкортостан, которые получат финансирование из федерального бюджета в рамках поддержки проектов в области культуры и искусства на сумму 17 млн. рублей.

Реализуется система грантовой поддержки творческих проектов в сфере культуры. Общая сумма грантовой поддержки за 2017 год составила 113,2 млн. рублей, из них: гранты (и субсидии) Главы Республики Башкортостан (47 ед.) составляет – 95,4 млн. рублей; гранты муниципальных образований (10 грантов) – 310 тыс. рублей; грант Благотворительного Фонда Тимченко на сумму 500 тыс. рублей получен Аургазинским районом; 10 Президентских грантов в области культуры и искусства на общую сумму 17 млн. рублей получили 10 некоммерческих организаций республики.

В соответствии с распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 5 декабря 2014 года №1333-р, с организационным планом работы Правительства Республики Башкортостан на IV квартал 2017 года проведено III Республиканское совещание по культуре в г.Уфе по теме

«Сохранение и развитие системы непрерывного образования в сфере культуры – приоритетная задача органов власти всех уровней» с участием Главы Республики Башкортостан Р.З. Хамитова и главами муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан.

Реализуется свыше 100 крупных культурных акций.

Количество выставочных проектов, осуществляемых ведущими музеями России в Республике Башкортостан, составило 5 единиц:

В творческих мероприятиях приняли участие 5542 (за год) ребенка, из них: 2 конкурсанта стали обладателями золотых медалей, 1 – серебряной медали, 1 – бронзовой; 11 – обладателями Гран-при, 678 – лауреатами, 465 – дипломантами; 33 – стали обладателями специальных призов и дипломов. Специальными дипломами и благодарственными письмами отмечено 150 педагогов. Одаренным учащимся и студентам выделяются стипендии: в 2017 году число стипендиатов составило 185 человек.

Таблица 1 - Занимаемые позиции Республики Башкортостан среди субъектов РФ и ПФО[4]

Наименование показателя	Место по РФ	Место по ПФО
по количеству библиотек	1	1
по количеству учреждений культурно-досугового типа	1	1
по количеству детских школ искусств (по видам искусств)		1
по количеству обучающихся в детских школах искусств (по видам искусств)		1
по количеству клубных формирований и участников клубных формирований	1	1
по количеству мероприятий, проведенных учреждениями культурно-досугового типа на платной основе и количеству посетителей данных мероприятий	1	1
по числу пользователей библиотек	1	1
по количеству точек доступа к сети Интернет в музеях		1
по объему библиотечного фонда	3	1
по числу мероприятий, проведенных концертными организациями собственными силами	4	1
по вместимости концертных залов	8	1
по числу филармонических коллективов	14	1
по количеству принятых студентов,количеству обучающихся и выпускников СПО		2
по количеству зданий и площади помещений учреждений СПО		2
по количеству библиотечных фондов и количеству изданий на языках народов РФ (кроме русского)	2	2
по количеству музеев		2
по количеству проведенных мероприятий театрами	7	2

по количеству зрителей, посетивших театральные мероприятия	8	3
по числу театров		4-6
по объему поступлений от проведенных мероприятий концертными организациями		5
по средней заработной плате педагогический работников ДШИ Башкортостан занимает по России	7	1

По всем целевым показателям Приоритетных направлений деятельности Правительства в 2017 году плановые значения достигнуты. Из них по 17 показателям (68%) значение перевыполнено.

Деятельность Правительства Республики Башкортостан в сфере культуры направлена на решение задач по сохранению культурной самобытности народов Республики Башкортостан, реализации культурного и духовного потенциала личности с повышением в 2019 году уровня удовлетворенности населения Республики Башкортостан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры и искусства до 90%.

По итогам 2017 года уровень удовлетворенности населения услугами в сфере культуры и искусства достиг 88,2%.

Результаты реализации целевых показателей и индикаторов государственной программы «Развитие культуры и искусства в Республике Башкортостан» по итогам 2017 года (таблица 2).

Таблица 2 - Реализация целевых показателей и индикаторов государственной программы «Развитие культуры и искусства в Республике Башкортостан» по итогам 2017 года

Наименование целевого индикатора и показателя государственной программы	2017 год		Исполнение плана, %
	план	факт	
Показатели государственной программы			
Число посещений кинотеатров, киноустановок, театров, концертных организаций на 1000 человек, ед.	467,4	468,8	100,3%
Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в целях выявления и поддержки юных талантов, в общем числе детей республики,%	7	12,2	174%
Число посещений музеев, библиотек, учреждений культурно-досугового типа, парков на 1000 человек, ед.	7492	10700,3	142,8%

Доля объектов культурного наследия, находящихся в удовлетворительном состоянии, в общем количестве объектов культурного наследия федерального, регионального и местного (муниципального) значения, %	31,9	31,9	100%
Уровень удовлетворенности населения Республики Башкортостан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры и искусства, %	86	88,2	102,5%
Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона, %	90	90,8	100,9%

По итогам 2017 года достигнуты плановые значения по всем 26 целевым показателям (100%), из них по 14 показателям (53,8%) плановое значение перевыполнено.

По предварительным итогам 2017 года достигнуты плановые значения по всем (15) целевым показателям (100%), из них по 5 показателям (33,3%) плановое значение перевыполнено.

Проблему недостатка квалифицированных специалистов по разработке и реализации проектов, программ выявил и проведенный автором данной публикации мониторинг муниципальных программ развития культуры.

Недостатком большинства программ является ограниченный спектр мероприятий, несоответствие важнейших показателей эффективности ожидаемым конечным результатам. К примеру, в качестве результатов реализации некоторых программ указано «повышение общей культуры населения района», «повышение качества проводимых мероприятий», «взаимодействие с органами местного самоуправления муниципальных образований района».

Очевидно, что совершенствование организационных, экономических и правовых механизмов развития сферы культуры, реализация механизмов государственного управления требуют не только перехода от управления учреждениями к управлению социально значимыми проектами, но и создания системы индикаторов оценки качества, в основу которой должна быть положена оценка конкретных социальных результатов реализации программ с учетом общественной экспертизы.

Таким образом, программно-целевой метод сегодня широко используется для активизации экономического роста регионов как в форме отраслевых федеральных целевых программ (направленных только на одну или несколько отраслей), так и комплексных, связанных со всеми сферами региональной экономики. Применение программно-целевых методов позволяет облегчить формирование бюджета, обеспечить преемственность бюджетной и экономической политики в перспективе.

Литература:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. №186 «Федеральная целевая программа Культура России на 2012-2018г.».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 года №2567 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма на 2013-2020г.».
3. Республиканская целевая программа «Развитие культуры, искусства и кинематографии в Республике Башкортостан на 2012-2018 г.».
4. Отчет о реализации Республиканской целевой программы «Развитие культуры, искусства и кинематографии в Республике Башкортостан на 2012-2018 г.» за 2017 год.

ФОРМИРОВАНИЕ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПО ДЕЛАМ ЮСТИЦИИ)
THE FORMATION OF THE OPEN INFORMATION ENVIRONMENT OF PUBLIC AUTHORITIES IN THE FRAMEWORK OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS (FOR EXAMPLE, THE STATE COMMITTEE OF REPUBLIC BASHKORTOSTAN ON BUSINESS OF JUSTICE)

Снегова Полина Евгеньевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена исследованию вопросов профессионального развития государственных служащих в сфере формирования открытой информационной среды (на примере

Государственного комитета Республики Башкортостан по делам юстиции). Автор раскрывает понятие информационной среды, проводит анализ особенностей функционирования открытой информационной среды, обозначает некоторые направления и механизмы повышения эффективности открытой информационной системы.

Abstract: The Article is devoted to the study of the issues of professional development of civil servants in the sphere of formation of open information environment (on the example of the state Committee of the Republic of Bashkortostan on justice). The author reveals the concept of the information environment, conducting analysis of the functioning of an open information environment indicates some of the directions and mechanisms of increase of efficiency of an open information system.

Ключевые слова: открытая информационная среда, органы государственной власти, система информационной открытости, государственные услуги, профессиональное развитие государственных служащих.

Keywords: open information environment, public authorities, system of information openness, public services, professional development of civil servants.

Проблема информационной открытости для государственных органов и учреждений является актуальной. Информационная открытость позволяет не только проводить контроль деятельности и результатов деятельности органов, но также получать необходимую информацию по вопросам, входящим в компетенцию данных органов.

В статье проанализирована работа государственных служащих по формированию информационной среды в органах государственной власти на примере Государственного комитета Республики Башкортостан по делам юстиции.

Во исполнение приказа Министерства юстиции Российской Федерации от 01 марта 2017 года № 22 «Об утверждении значений целевых показателей эффективности деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению переданных полномочий на государственную регистрацию актов гражданского состояния на 2017 год», постановления Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2008 года № 485 «О порядке оценки соответствия качества предоставления государственных услуг» подведены итоги опроса населения о качестве предоставляемых органами ЗАГС республики государственных услуг [1].

В 4 квартале 2017 года в городах и районах Республики Башкортостан автором статьи был проведен социологический опрос

граждан, в котором приняли участие 1 481 человек, из них проживающих в г. Уфа – 202. По итогам опроса выявлено, что уровень удовлетворенности граждан качеством и доступностью государственных услуг в сфере государственной регистрации актов гражданского состояния составляет 96,8 % [2].

Проведен анализ опросных листов граждан, предоставленных начальниками отделов ЗАГС Государственного комитета Республики Башкортостан по делам юстиции рис.1 [3].

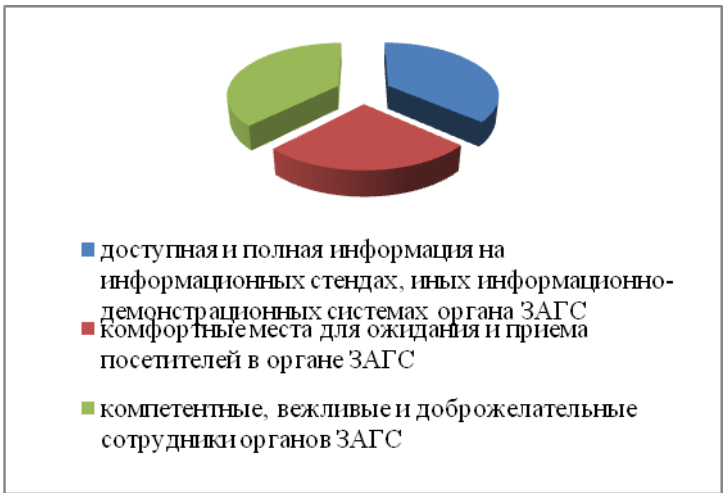


Рисунок 1 - Результаты анализа опросных листов граждан, предоставленных начальниками отделов ЗАГС Госкомюстиции РБ

Так, в ходе анализа опросных листов, предоставленных начальниками отделов ЗАГС Государственного комитета Республики Башкортостан по делам юстиции, установлено, что по мнению 98 % опрошенных информация на информационных стендах, иных информационно-демонстрационных системах органа ЗАГС представлена доступно и полно; 68 % опрошенных считают, что места для ожидания и приема посетителей в органе ЗАГС являются комфортными; 99 % опрошенных отметили, что при обслуживании сотрудники органов ЗАГС компетентны, вежливы и доброжелательны.

В соответствии с федеральным законом «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» Комитетом осуществляется рассмотрение жалоб и заявлений граждан, поступающих в бумажном и электронном виде.

Всего в 2016 году в Комитет поступило 649 обращений граждан.

Из них 178 обращений или 27% связаны с деятельностью мировых судей и работников аппарата судебных участков. В 2015 году таких обращений было 190.



Рисунок 2 – Сведения о количестве обращений граждан, связанных с деятельностью отделов ЗАГС

По вопросам, связанным с деятельностью органов ЗАГС, в Комитет поступило 428 обращений, что на 12 % больше, чем в 2015 году (381) [3].

Почти половину обращений граждан - 181 или 42 %, составили просьбы о разъяснении порядка государственной регистрации актов гражданского состояния, о внесении (исправлений) изменений в актовые записи, о выдаче повторных свидетельств и справок. По вопросу заключения брака обратилось 198 (46 %) граждан. На действия (бездействие) работников отделов ЗАГС пожаловался 31 гражданин (7,2 %).

Таким образом, мы видим, что Государственный комитет Республики Башкортостан по делам юстиции тесно сотрудничает с гражданами. Комитет располагает достаточными условиями для информационной открытости. Однако, в работе Комитета существуют некоторые недостатки, к таковым отнесены жалобы и заявления граждан, касающихся бездействия Комитета, по определенным вопросам, открытого взаимодействия.

С целью повышения уровня информационной открытости необходимо обращать внимание на следующие основные направления деятельности по данному вопросу:

развитие информационного обмена между населением и государственными структурами посредством расширения объема оказания услуг через сеть интернет, а также улучшения качества работы информационных систем органов (предупреждение сбоев в работе);

обеспечение информационной открытости созданием адекватной ситуации нормативно-правовой базы;

модернизация информационной инфраструктуры как в органе, так и на территории обслуживания.

Так, предлагается сократить срок рассмотрения предложений от граждан до 15 дней. Предложенные разработки позволят ускорить получение ответа гражданином, а также рассматривать обращения по видам: предложения, заявления, жалобы. Что повлечет повышение доверия граждан к Государственному комитету Республики Башкортостан по делам юстиции, а также взаимодействию с ним.

Также, необходимо планирование и организация программы отношений со средствами массовой информации. Отделу управления делами Комитета и его пресс-центру необходимо разработать дополнительно годовой план-программу по взаимодействию с средствами массовой информации. Должны быть определены объективные понятные критерии оценки взаимодействия, время отведенное освещению деятельности Комитета на телевидении, количество интервью на радио и т.д. Варианты оценки могут быть структурированы по группам. План работы с средствами массовой информации должен быть составлен на год и утвержден. Должен быть назначен ответственный за реализациюплана-программы. План может корректироваться в зависимости от изменений информационной политики и полученных результатов, но всегда должен быть нацелен на эффективные отношения со средствами массовой информации.

Литература:

1. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2008 года № 485 «О порядке оценки соответствия качества предоставления государственных услуг» // СПС КонсультантПлюс
2. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 01 марта 2017 года № 22 «Об утверждении значений целевых показателей эффективности деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению переданных полномочий на государственную регистрацию актов гражданского состояния на 2017 год» // СПС КонсультантПлюс
3. Официальный сайт Государственный комитет Республики Башкортостан по делам юстиции https://goskomjust.bashkortostan.ru/

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»
PROFESSIONAL ORIENTATION AS A NECESSARY CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL COMPETENCIES OF STUDENTS IN THE FIELD OF TRAINING "STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT»

Сулейманова Гузель Наилевна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Севастьянов Сергей Александрович, Россия, Уфа, канд. ист. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В рамках данной статьи рассматриваются некоторые аспекты формирования управленческих компетенций у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» в контексте их профессиональной ориентации.

Abstract: This article discusses some aspects of the formation of managerial competencies of students in the field of training "State and municipal management" in the context of their professional orientation.

Ключевые слова: управленческие компетенции, профессиональная ориентация, обучающиеся, Федеральный государственный образовательный стандарт, направления подготовки (бакалавриат, магистратура), государственное и муниципальное управление, государственный служащий.

Keywords: managerial competence, professional orientation, students, Federal state educational standard, areas of training (bachelor, master), state and municipal management, curriculum, government official.

Процесс формирования и развития профессиональных управленческих компетенций современных государственных гражданских и муниципальных служащих является одним из основополагающих аспектов системы подготовки управленческих кадров. Для решения задач стоящих перед государством и обществом, с учетом современных внутренних и внешних геополитических вызовов публичным институтам власти и управления необходимо повышать эффективность системы

подготовки управленческих кадров. Эффективность управления в государстве в целом, и конкретные результаты принятия и исполнения управленческих решений в частности в значительной степени зависят от уровня профессиональных управленческих компетенций кадрового состава органов государственной и муниципальной власти. Повышение профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих является одним из основных направлений развития системы подготовки управленческих кадров.

В связи с этим в последние годы вопросы совершенствования различных аспектов подготовки кадров для государственной и муниципальной службы рассматриваются в качестве приоритетных как на федеральном, так и на региональном уровнях власти и управления. Сегодня повышение качества управления становится решающим фактором в конкуренции регионов за инвестиции, трудовые ресурсы и компетенции [2].

Одними из ключевых факторов в значительной степени определяющих уровень и качество управленческих компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих является система профессионального образования будущих управленцев в высших учебных заведениях и прежде всего обучение по направлению подготовки бакалавриата - 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности [1]. В нашем случае речь идет о сфере государственного и муниципального управления.

Значимость проблемы формирования и развития профессиональных компетенций современных государственных гражданских и муниципальных служащих в последние годы актуализируется также и в связи с внедрением и реализацией в профессиональном образовании компетентностного подхода в качестве основополагающего.

По мнению М.И. Халикова: «Под компетенцией понимается определённый круг вопросов, в которых индивид обладает или может обладать хорошей осведомленностью, имеет познания и опыт. При усвоении этого круга вопросов является возможной качественная работа в той или иной сфере. В словаре С. Ожегова «компетенция» рассматривается как «круг полномочий какого-либо органа или лица, а также круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен». Таким образом,

компетенция – это некий набор знаний и навыков, необходимый для осуществления того или иного вида деятельности [10].

В свою очередь, по мнению специалистов Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов Н.В. Борисовой и Н.Б. Кузова - «Компетенции/компетентность как результат образования предполагает освоение и усвоение деятельности в условиях глобализации, размывании организационных и профессиональных границ. В то время квалификация – предполагает преобладание рамочной деятельности в устойчивых профессиональных полях и алгоритмах» [6].

В настоящее время по наш взгляд следует обозначить в частности такую актуальную проблему, проявляющуюся на сегодняшний день в сфере подготовки управленческих кадров в системе высшего образования как профессиональная ориентация и формирование управленческих компетенций у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Существующий здесь в ряде случаев разрыв между базовым уровнем профессиональной ориентации и уровнем требований предъявляемых в ходе обучения по направлению подготовки бакалавриата является фактором препятствующим формированию у выпускников направления «Государственное и муниципальное управление» полноценного набора управленческих компетенций, необходимых в практике государственной и муниципальной службы.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ"Об образовании в Российской Федерации» сегодня в стране установлены следующие уровни профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование - бакалавриат;

3) высшее образование - специалитет, магистратура;

4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Уровень образования это завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований [1]. На сегодняшний день наиболее массовыми и востребованными уровнями высшего образования являются бакалавриат и магистратура. К освоению программ бакалавриата допускаются лица, имеющие среднее общее образование. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня. Исходя из этого, следует сказать, что проблемы соотношения профессиональной ориентации при поступлении на разные уровни образования и в частности бакалавриат и магистратуру во многом имеет различную природу своего происхождения и их следует рассматривать отдельно. В рамках данной статьи остановимся

на основных аспектах данной проблематики связанной с поступлением и обучением на уровне бакалавриата.

Прием в организации высшего образования на обучение по программам бакалавриата, осуществляется на конкурсной основе. Прием граждан поступающих на базе среднего общего образования осуществляется на основании результатов единого государственного экзамена, для поступающих на базе среднего профессионального или высшего образования по результатам вступительных испытаний, проводимых организацией самостоятельно.

В настоящее время в Республике Башкортостан существует единственное профильное высшее учебное заведение по подготовке управленческих кадров для системы государственной и муниципальной службы – ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (далее – ГБОУ ВО «БАГСУ»), осуществляющее полный цикл подготовки по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

В ходе сравнительного анализа результатов приемных кампаний ГБОУ ВО «БАГСУ» двух прошедших лет по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» с последующим обучением студентов по данному направлению на 1 и 2 курсах в рамках федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в отношении формирования компетенций профессионального развития, нами были выявлена проблема соотношения профессиональной ориентации абитуриентов с последующим процессом формирования управленческих компетенций у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Федеральный электронный ресурс - портал «Российское образование» определяет понятие «профессиональная ориентация абитуриента» следующим образом - это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Профессиональная ориентация включает в себя:

1) Профессиональное просвещение - ознакомление учащихся и выпускников учебных заведений с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями

к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

2)Профессиональное консультирование -оказание помощи учащимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций учащимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

3)Психологическую поддержку - методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроя и уверенности в будущем [11].

В результате поэтапного освоения образовательной программы бакалавриата у обучающихся должны быть сформированы такие виды компетенций как - общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные.

Как показывает практика преподавания ряда дисциплин как обязательной, так и вариативной части основной образовательной программы по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», уже в ходе обучения и текущих аттестаций на 1 и 2 курсах становится очевидным, что многие из обучающихся испытывают определенные трудности с формированием профессиональных компетенций в процессе освоения учебной программы. Такое положение вещей выражается в конечном итоге, в том числе в неуспеваемости и последующем отсеве студентов.

Конечно, здесь необходимо оговориться, что проблемы неуспеваемости, равно как и проблемы формирования профессиональных компетенций могут быть связаны с целым комплексом причин, выходящими за рамки, обозначенной в данной статье проблематики. Однако первоначальные качественные характеристики первоначальной профессиональной ориентация абитуриентов играют в этих процессах не последнюю роль.

В теории в качестве идеального варианта способствующего формированию компетенций профессионального развития у обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» необходимо чтобы критерии профессиональной ориентации абитуриента соответствовали критериям профессиональной компетенции будущего управленца. На практике же, как мы уже отмечали выше,

ситуация выбора абитуриентами вуза и направления подготовки в силу разного рода причин зачастую следует иной, субъективной логике.

В связи с этим нами сформулированы и проанализированы некоторые рекомендации, которые на наш взгляд могут способствовать минимизации проблем формирования управленческих компетенций обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в контексте профессиональной ориентации абитуриентов.

1. Внедрение в программу среднего образования специальных факультативных дисциплин способствующих формированию и последующей диагностике управленческих компетенций у учащихся выпускных классов, а также создание в школах профильных управленческих классов. В настоящее время первичные управленческие знания формируются у школьников в рамках общешкольной программы главным образом лишь в рамках учебной дисциплины «Обществознание».

Однако данный вариант является наиболее сложно реализуемым на практике, т.к. связан с необходимостью изменений нормативно-правовой базы на общефедеральном и региональном уровнях, а также на уровне образовательного учреждения.

2. Корректировка учебного плана по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», введение на первом и втором семестрах максимального количества дисциплин, способствующих формированию управленческих компетенций у обучающихся.

Данный вариант является также достаточно сложно реализуемым на практике, т.к. связан с необходимостью корректировки Федерального государственного стандарта, основной образовательной программы и учебного плана вуза.

3. Организация и проведение профориентационных подготовительных курсов для поступающих на направление подготовки бакалавриата 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

4. Организация и проведение на базе управленческих профориентационных олимпиад для школьников 10-11-х классов и выпускников средне-специальных учебных заведений.

Именно два последних варианта по нашему мнению следует рассматривать в качестве наиболее доступных, т.к. они не требуют изменения существующей нормативно-правовой базы и кроме того позволяют в данном случае еще на этапе предшествующем поступлению абитуриентов на обучение по направлению подготовки бакалавриата - 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» проводить диагностику и стимулировать процессы формирования в перспективе

последующего обучения по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/. (дата обращения 29.04.2018 г.)
2. Ежегодное Послание Главы Республики Башкортостан Рустэма Хамитова на 36-м заседании Государственного Собрания – Курултая республики пятого созыва. Режим доступа: http://glavarb.ru/rus/press_serv/novosti/66168.html. (дата обращения 29.04.2018 г.)
3. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2015 года. Режим доступа: https://vid1.ria.ru/ig/infografika/i1/Rating16/. (дата обращения 29.04.2018 г.)
4. Барабашев А.Г. Направления совершенствования государственного стандарта бакалавриата по государственному и муниципальному управлению / А.Г. Барабашев, Т.Н. Кастрель // Вопросы государственного и муниципального управления. М - 2012. - № 1.
5. Богдан Н.Н. Влияние индивидуальных факторов на профессиональное развитие государственных гражданских служащих /И.П. Бушуева, Н.Н. Богдан // Вопросы управления. М. – 2014. - №1.
6. Борисова Н.В. Кузов В.Б. технологизация проектирования и методического обеспечения компетентностно-ориентированных учебных программ дисциплин \ модулей, практик в составе ООП ВПО нового поколения»: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010.
7. Котельникова И.М., Еремеева О.А. Формирование профессиональных компетенций как проблема повышения качества образования // Успехи современного естествознания. 2009. № 5.
8. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // Настоящее и будущее социальных технологий: материалы VIII международной конференции. СПб: Изд-во СЗАГС, 2011.
9. Стёганцев А. В. Компетентностный подход: от профессионального образования к образованию профессионалов / А.В. Стёганцев. – Режим

доступа: http://www.stiogantsev.ru/st/biz_komp-podhod.html. (дата обращения 29.04.2018 г.)
10. Халиков М.И. Управление и менеджмент: теоретико-методологический анализ: монография / М. И. Халиков. – М.: ФЛИНТА: Наука, 2013.
11. Электронный портал Российское образование. Профессиональная ориентация (профориентация). Режим доступа: http://www.edu.ru/abitur/act.15/index.php (дата обращения 29.04.2018 г.)

РЕЧЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЕГО КОМПЕТЕНТНОСТИ
THE SPEECH OF A PUBLIC SERVANT AS PART OF HIS COMPETENCE

Фомина Людмила Николаевна, Россия, Москва, канд. филол. наук, канд. филол. наук, доцент кафедры языковой подготовки кадров государственного управления, ИГСУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (РАНХиГС), ln.fomina@ranepa.ru

Аннотация: В статье рассматриваются ошибки, допускающиеся государственными служащими в устной и письменной речи, анализируются причины их возникновения и способы устранения, а также говорится о роли лингвистической подготовки по русскому языку как необходимой составляющей при формировании компетентности государственного служащего.

Abstract: The article considers the errors making by the public officials in oral and written speech, analyses the causes of their occurrence and ways of elimination, and also describes the role of the linguistic training in Russian as the essential component in forming of competence of the public officer.

Ключевые слова: речевые ошибки, речь государственных служащих, тавтология, плеоназм, не сочетаемость слов, незнание значения слова, не различение паронимов, нелогичность речи.

Keywords: speech errors, speech of public official,tautology, pleonasm, words incompatibility, ignorance of word meaning, nondistinction of paronyms, illogicality of speech.

В статье 3 Федерального закона «О государственной службе в РФ» (№79-ФЗ от 27.07.2004, ред. от 30.06.2016) излагаются основные принципы построения и функционирования системы государственной службы, в

числе которых упоминается «профессионализм и компетентность государственных служащих»[1].

Компетентность государственного служащего в числе прочего включает в себя и владение языковыми нормами русского языка: орфоэпическими, лексическими, грамматическими, стилистическими, орфографическими, пунктуационными и др. Наблюдая за речью чиновников, филологи отмечают множество ошибок, среди которых преобладают лексические (речевые). Речевые ошибки – это ошибки, связанные с неправильным или неуместным употреблением слова в предложении.

Рассмотрим наиболее распространенные случаи нарушения лексических норм и способы устранения возникших ошибок.

Прежде всего, отметим употребление слов в несвойственных им значениях (или, проще говоря, незнание значений слов): «*Да, я суеверный. Человек не может жить без веры».* В Большом толковом словаре под ред. С.А.Кузнецова [4] представлены следующие значения слова «суеверный»: *1.Склонный к суеверию (о человеке). 2.Основанный на суеверии, исполненный суеверия.* Как мы видим, ни в одном из этих значений слово *суеверный* автором высказывания не используется, что подтверждает второе предложение. Следовало бы сказать: *«Да, я человек верующий. Человек не может жить без веры».*

Приведем примеры неправильного употребления слов чиновниками: *«Очень распространенное явление в том плане, что…», «Он продемонстрировал высокую глубину владения вопросом…», «В 90-е годы страна была демонтирована и превратилась в слабую державу» и др.* вместо: «Это очень распространенное явление в сфере…», «Он продемонстрировал осведомленность в … области», «В 90-е годы страна ослабла».

Говоря об этом типе ошибок, следует отметить, что в речи чиновников нередко появляются так называемые «модные» слова, т.е. слова, употребляющиеся очень часто. На это явление обратила внимание М.Н. Панова; она отметила необычайную популярность таких слов, как *озвучить, артикулировать, обозначить* в значениях, не зафиксированных толковыми словарями, например: *«озвученные на съезде решения позволят сохранить преемственность политического курса», «…в первое десятилетиеXXI в. Россия наконец-то стала внятно артикулировать свои национальные интересы», «обозначить проблему»* [5].

Нередко говорящие или пишущие демонстрируют не сочетаемость слов: «Важнейшим условием нормативности речи является правильный выбор слов, их лексическая сочетаемость. Последняя определяется значением слова, его принадлежностью к тому или иному стилю речи,

эмоционально-экспрессивной его окраской. Иначе говоря, при построении предложения слова должны подбираться в соответствии с присущей им в литературном языке семантикой и стилистическими особенностями» [6, с. 180]. Приведем примеры ошибок, связанных с незнанием сочетаемости слов: *«Какие доходы вы зарабатываете?»* Согласно «Словарю сочетаемости слов русского языка» [7], слово *доход* сочетается с глаголами: *иметь, давать, приносить, получать, исчислять, планировать, использовать, учитывать, скрыть, повысить, распределять*. В косвенном падеже: *лишиться дохода, рассчитывать на доход, отчислять от дохода и т.д.* Автору высказывания следовало бы употребить один из предложенных словарем глаголов: *«Какой доход вы имеете (получаете?)»* или: *«Сколько вы зарабатываете?»*

Ошибок, связанных с неправильным выбором слова, в речи госслужащих немало: *«Если автор написал информацию и изложил аспекты…»* (вместо «Если автор изложил информацию и указал на аспекты…»), *«Давайте пролонгируем этот вопрос»* (вместо «Давайте продлим договорённость по этому вопросу»), *«Процветает такое понятие, как эгоизм и подмена идеалов»* (вместо «Процветают эгоизм и подмена идеалов»), *«Когда я пришел во власть, у меня сознание развернулось на девяносто градусов»* (вместо «Когда я начал работу в органах власти, мои взгляды изменились»), *«В этот день мне поступила задача выехать в офис»* (вместо: «В этот день я должен был выехать в офис / у меня было задание выехать в офис»). Как видно из приведённых примеров, избежать подобных ошибок поможет обращение к словарям и справочникам, в первую очередь, к «Словарю сочетаемости слов русского языка» под ред. П.Н. Денисова, В.В. Морковкина: в нем представлены значения лексических единиц и все слова, с которыми они могут сочетаться.

В речи чиновников можно встретить тавтологию – повтор одного и того же или однокоренного слова в небольшом по объему контексте: *«Если взять понятие, вы ничего не поймёте»* (автор высказывания не может сформулировать мысль, возможно, он хотел сказать:«Вы не знакомы с этим понятием»?), *«Одновременно можно наблюдать несколько одновременных процессов»* (второе однокоренное слово явно лишнее), *«Мы желаем, конечно, чтобы здесь более активно старшее поколение участвовало. Мы активно с ним продолжаем работу. Но что хотелось сказать: в Москве активно работают двести семь организаций»* («Мы хотим, чтобы в этом более активно участвовало старшее поколение, поэтому продолжаем работать с пожилыми людьми. Например, в Москве с ними сотрудничают уже двести семь организаций»), *«Раскрывая предложенную тему, мы попытаемся раскрыть концепцию занятости в*

новых социально-экономических условиях» (как видим, автор предложения не только повторяет однокоренные слова, но и неверно употребляет лексическую единицу: *концепция*. В Большом толковом словаре русского языка С.А. Кузнецова[4] зафиксированы следующие значения слова *концепция*:1. Система связанных между собой и вытекающих один из другого взглядов на то или иное явление. *Научная к. Выработать концепцию.* 2. Основная мысль, идея произведения, сочинения и т.п. *К. статьи*. Таким образом, чиновнику следовало бы сказать: «Раскрывая предложенную тему, попытаемся проанализировать особенности занятости населения в новых социально-экономических условиях».

Плеоназм (от др.-греч. Πλεονασμός - «излишний, излишество») – еще одна распространенная ошибка в речи чиновников, состоящая в употреблении лишнего слова, «которое ничего не добавляет к сказанному (написанному)» [3, с.106]. *«В этой организации есть свободная вакансия», «Предельный лимит времени на выполнение каждого задания – 15 минут», «В последние годы отношение электората избирателей к выборам изменилось», «Прейскурант цен на промышленные товары с прошлого года не изменился», «Мы проведем это мероприятие в мае месяце», «Гостям были вручены памятные сувениры», «Эти дети пришли сюда пешком», «На сегодняшний день зарегистрировано несколько случаев…», «Вчера состоялся российско-испанский саммит на высшем уровне»* - в этих высказываниях одно из выделенных слов лишнее. Приведем наиболее распространенные примеры плеоналистических сочетаний: *лидировать впереди, огромный массив, военная оккупация, период времени, промышленная индустрия, коллеги по профессии (по работе), местные аборигены, памятный сувенир, в конечном итоге, лично я, поселился жить, опустить вниз, пинать ногами, наиболее оптимальный, десять человек сотрудников, своя автобиография, демобилизация из армии, реальная действительность* и т.д. Чтобы не допускать подобных ошибок, необходимо знать значение слова, а в случае сомнений обращаться к толковым словарям.

С не различением значений паронимов (близких по звучанию и написанию слов) связана еще одна речевая ошибка: *«Кроме всех этих ужасающих факторов…»* (вместо *фактов*: фактор - 'существенное обстоятельство, способствующее какому-л. процессу, явлению', факт - 'истинное событие, действительное происшествие или реальное явление' [4]); *«Все абоненты в этот центр уже раскуплены»* (вместо *абонементы*: абонент - 'тот, кто пользуется абонементом, а также клиент некоторых коммунальных служб (телефонной сети, электро- и газоснабжения', абонемент - 'документ, предоставляющий право на пользование чем-либо, на какое-либо обслуживание, а также само такое право' [2, с. 10]; *«С этим*

надо ознакомить под роспись» (вместо *под подпись*), *«Я оцениваю ваши слова как клевету»* (вместо *расцениваю*), *«Они не сумели основать свои требования»* (вместо *обосновать*), *«Депутаты демонстрационно покинули зал»* (вместо *демонстративно*), *«Длинные выходные впереди»* (вместо *длительные*), *«Для этого необходимо бережливое отношение к малому бизнесу»* (вместо *бережное*), «*Мы перестанем боязно смотреть в будущее...*» (вместо *боязливо*), *«Архаические методы должны быть заменены современными»* (вместо *архаичные*), *«Такой подход является безответным»* (вместо *безответственным*). Чтобы не допускать подобных ошибок, следует обращаться к словарям паронимов русского языка или же к толковым словарям.

Еще одним немаловажным качеством хорошей речи является её чистота, т.е. отсутствие в высказывании слов-паразитов, жаргонных, диалектных, просторечных слов. К сожалению, названные элементы языка нередко встречаются в речи госслужащих: «*Им выкатили такой счет, что мгновенно разорили»*, *«Бесконечные наезды не волновали администрацию…», «Мы продавили это решение», «В настоящий момент следствие пытается их расколоть, чтобы они назвали чиновников, получавших откаты, но, насколько мне известно, подозреваемые не колются», «И, безусловно, волнует пожилых людей введение в действие Закона о ветеранах. Его пробуксовка вызвана недостаточным сбором налогов в федеральный бюджет».* Во всех этих примерах выделенные слова (жаргонные, просторечные) необходимо заменить нейтральными или книжными синонимами: «Им выставили такой счет, что мгновенно разорили», «Необоснованные, нарушающие закон требования администрация словно не замечала», «Мы приложили много усилий для принятия этого решения» и т.д.

Не только нелитературные элементы языка загрязняют, засоряют нашу речь, но и так называемые канцеляризмы (по определению К.И.Чуковского), т.е. обороты, необходимые в деловом общении, но совершенно неуместные в других стилях. Обращаясь к детям, писатель говорит: «Запомните раз навсегда, что рекомендуемые здесь формы речи надлежит употреблять исключительно в официальных бумагах. А во всех других случаях – в письмах к родным и друзьям, в разговорах с товарищами, в устных ответах у классной доски – говорить этим языком воспрещается. Не для того наш народ вместе с гениями русского слова – от Пушкина до Чехова и Горького – создал для нас и для наших потомков богатый, свободный и сильный язык, поражающий своими изощренными, гибкими, бесконечно разнообразными формами, не для того нам оставлено в дар это величайшее сокровище нашей национальной культуры, чтобы мы, с презрением забросив его, свели свою речь к нескольким десяткам

штампованных фраз» [8, с.269]. Между тем клише и штампы проникают в различные стили и жанры: *«На занятиях мы осветили вопрос построения публичной речи», «А сейчас, уважаемые коллеги, я хотел бы заострить вопрос на поставках мяса», «Наш зеленый массив увеличивается» (в публичном выступлении), «Ввиду осуществления этого плана…», «Учитывая вышеизложенное, хочу отметить…» и др.* В устной публичной речи, интервью, живой беседе необходимо помнить о том, что все эти книжные обороты стилистически неуместны, они демонстрируют языковую некомпетентность и беспомощность говорящего, неумение подобрать необходимые слова, косноязычие оратора.

В некоторых случаях говорящие демонстрируют нелогичность речи: *«Увеличение рождаемости в последние годы резко сократилось», «В течение февраля продолжительность суток в Москве возросла на два часа», «Тысячи женщин и людей погибли на этой войне», «Здесь будут круглые клумбы овальной формы», «Большая половина с этим согласна»и т.д.*

Анализируя речевые ошибки, невозможно не обратить внимание на употребление устойчивых сочетаний (фразеологизмов) чиновниками. Во-первых, нужно помнить, что замена одного из компонентов выражения недопустима: *«Большое значение стали играть сетевые графики»* (вместо *большую роль), «Необходимо уделить самое серьёзное значение подготовке к службе»* (вместо *уделить внимание*) и т.д. Во-вторых, не следует употреблять фразеологизм, если предложение звучит двусмысленно: *«У нас столько бумаг в Думе, что у меня в голове не умещается», «В этом году «Аэрофлоту» удалось удержать поток пассажиров на высоком уровне», «После окончания института ребята попросили отправить их в одно место» и т.д.* Все эти высказывания вызывают улыбку, но звучали они с экранов телевизоров: в интервью, с трибун залов, в выступлениях перед избирателями – и, конечно же, характеризовали говорящих не лучшим образом.

В заключение хотелось бы сказать, что культура речи госслужащего – важная составляющая его профессионализма, и от того, как он владеет языком, во многом зависит мнение граждан о представителях власти в целом.

Литература:

1. Закон «О государственной службе в РФ» (№79-ФЗ от 27.07.2004, ред. от 30.06.2016
2. Бельчиков Ю.А., Панюшева М.С. Словарь паронимов русского языка. М.: Изд-во «АСТ» - «Астрель», 2014

3. Боженкова Р.К. Русский язык и культура речи: Учеб.пособие для студентов высших учебных заведений / Р.К.Боженкова, Н.А.Боженкова. – М.: Вербум-М, 2004
4. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка. СПб.: Норинт, 2000
5. Панова М.Н. Модные слова в речи чиновников// Русская речь, 2015, № 6, с. 34-39
6. Розенталь Д.Э. Справочник по правописанию и литературной правке/ Д.Э.Розенталь; под ред. И.Б. Голуб. – 17-е изд. – М.: Айрис-пресс, 2013.
7. Словарь сочетаемости слов русского языка /Под ред. П.Н.Денисова, В.В. Морковкина. М., 2002
8. Чуковский К.И Живой как жизнь. М.: Изд-во АСТ, 2010

СОВРЕМЕННЫЕ ЗАДАЧИ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЦЕВ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ
MODERN PROBLEMS OF PREPARATION OF MANAGERS IN RUSSIAN UNIVERSITIES: A REGIONAL PERSPECTIVE

Фролова Ирина Васильевна, Россия, Уфа, доктор филос. наук, заместитель директора по научной работе, Институт истории и государственного управления ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», frolovaiv2@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена современным задачам подготовки управленцев в российских вузах. Освещается история становления управленческого образования в современной России. Анализируются федеральные государственные образовательные стандарты по государственному и муниципальному управлению. Описывается ситуация в этой области в современном Башкортостане.

Annotation: The article is devoted to the modern tasks of training managers in Russian universities. The history of formation of administrative education in modern Russia is covered. Federal state educational standards on state and municipal management are analyzed. The situation in this area in modern Bashkortostan is described.

Ключевые слова: подготовка управленцев, российские вузы, федеральные государственные образовательные стандарты

Keywords: training of managers, Russian universities, federal state educational standards.

Современная Россия в очередной раз оказалась перед лицом новых вызовов современности. Растущая конкуренция между государствами и объединениями государств ставит задачи, реализовать которые может страна, добившаяся успехов, как в области экономики, так и в области образования. Не случайно модернизация системы подготовки будущих управленцев в высших учебных заведениях является одной из главных целей государственной политики Российской Федерации в образовательной сфере. На сегодняшний день работа в сфере государственной и муниципальной службы является по-прежнему востребованной. В то же время, условия прохождения государственной гражданской службы требуют специальной подготовки будущих чиновников, знания современных методов, принципов и технологий государственного и муниципального управления.

Напомним, что специализированная подготовка управленцев на базе высшего образования появилась в Российской Федерации в постсоветский период, в 90-е годы XX века. В СССР главной «кузницей» управленческих кадров была Высшая партийная школа Коммунистической партии Советского Союза (далее – КПСС). Кураторство школ осуществлялось со стороны Центральных Комитетов Коммунистической партии союзных республик, обкомов и крайкомов КПСС. Исходя из уровня подготовки абитуриентов, учебный процесс осуществлялся как на базе высшего образования (давалось высшее партийно-политическое образование), так и на базе среднего — (давалось высшее общее и партийно-политическое образование).

Процессы демократизации советского общества в середине 80-х годов XX века привели к отмене в марте 1990 года статьи 6 Конституции СССР. В результате коммунистическая партия утратила прежний политико-юридический статус и право вмешательства во все сферы общественной жизни. В результате на базе бывших партийных школ стали появляться новые учебные заведения – институты управления (институты социально-политических наук), школы или курсы организаторов управления и политологии. В начале 90-х годов XX века по инициативе представителей бывших партшкол на их основе была создана система подготовки и повышения квалификации кадров для федеральной государственной службы: образована Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации и региональные академии государственной службы (Дальневосточная, Сибирская, Уральская, Северо-Западная, Северо-Кавказская, Волго-Вятская, Поволжская, Волгоградская и т.п.). В частности, в Республике Башкортостан в 1991 году была создана Башкирская коммерческая академия, переименованная впоследствии в Башкирскую академию

государственной службы и управления, миссией которой стала подготовка, переподготовка и повышение квалификации чиновников и менеджеров. Наряду с этим, повсеместно в Российской Федерации начался процесс «переформатирования» отраслевых институтов в многопрофильные университеты, принимавшие студентов на ставшие престижными специальности экономистов, юристов, менеджеров, специалистов по связям с общественностью [2; с.62].

Сегодня в Российской Федерации многие вузы производят набор на направление «Государственное и муниципальное управление». В стране порядка 300 высших учебных заведений, готовящих специалистов в данной сфере, как в форме бакалавриата, так и в форме магистратуры. К числу ведущих вузов страны по государственному и муниципальному управлению можно отнести:

− Государственный университет управления;

− Российскую академию народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации;

− Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова[3; с.157-159].

Федеральные государственные образовательные стандарты подготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление» ориентированы, с одной стороны, на получение широкого круга знаний в области управления, и связаны с формированием общекультурных компетенций и общепрофессиональных компетенций. К числу подобных компетенций относятся, в частности, способность к самоорганизации и самообразованию; способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений; способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации; способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. Реалии цифрового общества

обусловливают особую значимость формирования компетенций в области информационно-коммуникационных технологий.

С другой стороны, федеральные государственные образовательные стандарты направлены на формирование профессиональных компетенций, которые обретаются посредством навыков практической деятельности в разных областях, как то: организационно-управленческая деятельность; информационно-методическая деятельность; коммуникативная деятельность: проектная деятельность; вспомогательно-технологическая (исполнительская) деятельность; организационно-регулирующая деятельность; исполнительно-распорядительная деятельность [1].

В связи с задачей формирования профессиональных компетенций продолжается дискуссия о том, насколько целесообразной является подготовка бакалавров по этому направлению на базе выпускников школ, не имеющих опыта работы в конкретной сфере управления. Это связано с тем, что наряду с системными знаниями в области универсального менеджмента, теории и практики управления организациями и человеческими ресурсами, большое значение имеет область применения управленческих навыков. Мы видим, что растет востребованность получения второго высшего образования специалистами из разных отраслей экономики именно по направлению «государственное и муниципальное управление». Как правило, в этом случае потребители образовательных услуг, уже имеющие высшее образование, ориентированы на магистерские программы как более короткие. Однако сложность здесь состоит в том, что базовое естественнонаучное, инженерное или филологическое образование слишком далеки от специфики государственного и муниципального управления, а магистратура, в отличие от бакалавриата, содержит меньшее число аудиторных часов и предметов, то есть тонкости управленческой науки студентам приходится постигать во многом самостоятельно. Эти обстоятельства свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования содержания образовательных программ на разных уровнях образования будущих управленцев.

В Республике Башкортостан как одном из крупных субъектов Российской Федерации подготовку по направлению «Государственное и муниципальное управление» осуществляет ряд высших учебных заведений -Башкирский государственный университет, Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, Уфимский государственный авиационный технический университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Башкирский государственный аграрный университет.

Следует подчеркнуть, что сейчас наблюдается процесс переформатирования многопрофильных университетов, появившихся в постсоветский период, в 90-е годы XX века и принимавших студентов на престижные специальности менеджеров, в так называемые отраслевые университеты. С этим, в частности, связан отказ от дальнейшей подготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление» на базе Башкирского государственного аграрного университета.

Продолжаются процессы укрупнения российских вузов, отказа от функционирования вузов, находящихся в юрисдикции конкретного субъекта Российской Федерации. В частности, в Республике Башкортостан на протяжении 25 лет единственным профильным вузом по подготовке будущих управленцев была Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республике Башкортостан. С 2018 года прием в академию на программы высшего образования осуществляться не будет, а деятельность академии сфокусируется на подготовке и переподготовке государственных и муниципальных служащих в формате дополнительного профессионального образования. В этой ситуации стоит задача сохранения кадрового потенциала преподавателей как агарного университета, так и Башкирской академии государственной службы и управления, сохранения уже сложившейся в этих вузах традиции подготовки менеджеров. В этой ситуации правопреемником традиций, новой профессиональной площадкой для преподавателей вузов, работавших по данной специальности, становится Институт истории и государственного управления Башкирского государственного университета. В частности, на базе Института с сентября 2018 года будет реализовываться магистерская программа «Стратегическое государственное управление», ранее существовавшая на базе Башкирской академии государственной службы и управления.

В настоящее время в Институте истории и государственного управления Башкирского государственного университета осуществляется подготовка бакалавров и магистров государственного и муниципального управления как специалистов по управлению социально-экономическими процессами в государстве и принятию управленческих решений. Выпускники получают возможность реализовывать широкий спектр профессий – это государственный гражданский служащий, координатор, менеджер, референт, сотрудник государственных и бюджетных учреждений, органов местного самоуправления.

Традиционная для российского образования фундаментальность в профессиональной сфере на современном этапе дополняется необходимостью воспитания разносторонней, инициативной и социальной

ответственной личности. Реалии современного общества требуют особого внимания к качеству управленческого аппарата, который должен состоять из высококвалифицированных профессионалов, грамотных специалистов, знающих свое дело и способных адекватно реагировать на вызовы времени.

Литература:

1. Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 № 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.02.2015 N 35894). Официальный Интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 09.02.2015. Электронный ресурс. Дата обращения: 20.04.2018.
2. Фролова И.В. Состояние и перспективы вузов российского региона: опыт Башкортостана // Внеэкономические факторы развития региона материалы научно-практической конференции.под ред. А.В. Очкиной. Пенза, 2016. С. 57-68.
3. Яковлев А.Ю. Проблемы выбора вуза в области государственного и муниципального управления // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2014. № 21. С.157-160.

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
THE FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCE OF THE MODERN TEACHER IN VOCATIONAL EDUCATION

Халиков Марат Ильич, Россия, Уфа, канд. филос. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления, при Главе Республики Башкортостан», bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается понимание, как управленческой компетенции, так и управленческой компетентности. Дается специфика, структура и содержание каждого из понятий. На основе логического анализа определены этапы и методы формирования управленческой компетентности современных российских руководителей и госслужащих.

Abstract: This article deals with understanding how managerial competence and managerial competence. Given the specificity, the structure and content of each of the concepts. Based on a Boolean analysis identifies the stages and methods of formation of managerial competence of modern Russian executives and civil servants.

Ключевые слова: Управленческая компетенция, управленческая компетентность, технологии социального управления, управленческие знания, управленческие тренинги, формирование управленческой компетентности.

Keywords: Managerial competence, managerial competence, technology, social management, managerial expertise, managerial training, formation of managerial competence.

Уточним сначала базовые понятия. Прежде всего, разведем термины компетенция и компетентность. В литературе существуют различные толкования, мы будем исходить из общепринятых подходов.

Под компетенцией понимают определённый круг вопросов, в которых индивид обладает или может обладать хорошей осведомленностью, имеет познания и опыт. При усвоении этого круга вопросов является возможной качественная работа в той или иной сфере. В словареС.Ожегова «компетенция» рассматривается как «круг полномочий какого-либо органа или лица, а также круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен» [1].

Компетентность – это наличие у человека необходимой компетенции, это уже некая способность человека выполнять определенные виды деятельности, основываясь на соответствующих знаниях и навыках. Это совокупность взаимосвязанных качеств, которыми может обладать или обладает личность по отношению к определённым предметам и процессам. Ими могут выступать знания, умения, навыки, способы деятельности.

Таким образом, компетенция – это некий набор знаний и навыков, необходимый для осуществления того или иного вида деятельности, а компетентность – способность человека реализовать эту деятельность.

Основные типологии компетенции можно построить по таким критериям, как вид деятельности и степень ее профессионализации.

По первому критерию это такие виды деятельности как производственная, строительная, образовательная, медицинская, военная, управленческая и т.п. Близко к ним стоят и типологии, построенный на сферах деятельности: политические и социальные компетенции,межкультурные компетенции,коммуникативные, социально-информационные, персональные и т.д. Каждый из этих видов предполагает

свой набор знаний и навыков, необходимый для осуществления того или иного вида деятельности.

По второму критерию – бытовая и профессиональная компетенции, причем они могут быть устаревшими или современными в зависимости от объективного уровня и содержания знаний и соответствующих навыков.

Типология компетентности также возможна по этим критериям. Однако ключевыми основаниями будут иные, поскольку речь здесь идет о способности человека в реализации той или иной деятельности. В частности, важным критерием будет степень владения той или иной компетенцией. Одно дело – объективно существующие знания и технологии в какой-либо сфере деятельности и другое дело – уровень владения этими возможностями тем или иным индивидом. По сути, степень владения определенной компетенцией напрямую определяет степень профессионализма работника.

Таким образом, компетентность — это обладание субъектом определённой компетенцией.

Методы и субъекты оценки компетенцийи компетнтности напрямую зависят от их структуры и содержания. Оценка компетенции предполагает выявление объективных знаний (информации) и методов (технологий) в том или ином виде деятельности. Это могут сделать те, кто либо создает и развивает соотвествующие знания и технологии (ученые, конструкторы), либо профессионалы высокого уровня, способные не только реализовать, но и корректно оценить и совершенствовать имеющиеся знания и технологии.

Другое дело – оценка компетентности. Поскольку речь здесь идет о качествах человека, то субъектом оценки могут выступать педагоги, руководители, коллеги, да и сам работник. Методы оценки тоже весьма разнообразны – от всевозможных экзаменов и тестов до анализа результатов работы.

Понятия взаимно связаны.Только компетентные работники могут оценить, сформировать и развивать ту или иную профессиональную компетенцию. Но и стать компетентным специалистом, не владея соотвествующей компетенцией, тоже невозможно.

Если в большинстве профессиональных видов деятельности этот баланс поддерживается, то в сфере управленческой компетентности он по существу отсутствует.

С чем это связано? Прежде всего с тем, что у нас нет необходимой профессиональной компетенции в сфере социального управления. Как мы уже отмечали, профессиональная компетенция – это достигнутый на данном этапе развития общества сплав знаний и технологий в определенном виде деятельности.

Сразу оговоримся, что, говоря об управленческой компетентности, мы будем понимать владение технологиями не управления вообще, а только технологиями социального управления, где человек (социальная система) выступает и как субъект и как объект управления. Управление в биологических или технических системах вообще не имеет прямого отношения к человеку, и даже управление людьми природными, техническими и социотехническими системами относитсяне столько в управленческой, сколько специальной профессиональной компетенции (пастух, водитель автомобиля, финансовый менеджер и т.д.).

Следует также разделять общую компетентность руководителя от управленческой. Общая компетентность включает в себя знание того, чем занимаются подчиненные, владение основами правовой, экономической, социально-политической компетенции и т.д. Управленческая компетентность – часть общей компетентности, но является стержневой, так как именно она превращает современного работника в профессионального руководителя.

Начнем с управленческих знаний как важнейшего компонента управленческой компетенции. Современная наука до сих пор не определилась даже понятием управления, тем более понятием «социальное управление», «менеджмент» и т.д. Представления в этой сфере даже среди научной общественности носят весьма поверхностный характер и не отражают сути ключевых процессов.

Еще хуже дело обстоит с технологиями социального управления. Сам термин «технологии» корректно не определен. По нашему же мнению, технологии, будучи разновидностью методов, обеспечивают гарантированнное достижение заданных результатов. Именно технологии, точнее, владение ими, превращает работника в профессионала и обеспечивает ему надлежащую профессиональную компетентность.

В большинстве исследований по проблемам профессиональных компетенций этот ключевой термин (технологии) вообще не используется, чаще применяют расплывчатое и неудачное понятие «опыт».

Если в основных видах деятельности технологии фактически определены, прописаны, профессионально формируются у работников, то в сфере социального управления нет не только сколько-нибудь системной классификации технологий, но и сам термин «технологии управления» все еще по старинке заменяется методами управления. Главное жев том, что даже эти весьма расплывчатые методы даются в рамках обучения только на уровне знаний, а не навыков.

Таким образом, ключевыми вопросами при формировании управленческой компетентности являются:

1. В чем, собственно, заключается управленческая компетенция, какие знания и технологии в нее входят?

2. Как овладеть управленческой компетенцией, какие этапы и методы должны быть реализованы в рамках этого процесса?

1. Ответ на первый вопрос предполагает понимание двух основных разделов:

а) Что такое управление вообще и социальное управление в частности? Это и дефиниции управления, принципы и законы управления, типология управления по различным критериям (в том числе и социальное управление), этапы социального управления, специфика менеджмента ка современного этапа социального управления; особенности производственного,государственного семейного и других видов социального управления и т.д. По сути это принципиальная теоретическая база, определяющая ответ на следующий вопрос: как осуществляется социальное управление?

б) Второй важнейший раздел знания носит прикладной характер и наравлен на определение технологий управленческой деятельности. Как это ни странно, но в управленческой науке нет не только мало-мальски корректной системы и классификации технологий управления, но нет даже и понимания сущности этих технологий.

По нашему мнению, управление – свойство системы, направленная на обеспечение ее качественной определенности посредством координации как элементов данной системы между собой, так и системы в целом с внешней средой. [2, 16].

Ключевой критерий типологии управления – виды систем. По этому критерию можно выделить:

1. Управление в природной среде, то есть в естественных системах.

2. Управление в социальной среде.

Управление в социальной среде делится на следующие виды:

1. Управление в социальных системах.

2. Управление в технических системах.

Управление в социальных системах включает в себя три основных вида:

1. Управление природными системами.

2. Управление техническими системами.

3. Управление социальными системами, то есть социальное управление.

Социальное управление: производственное управление (управление производственной организацией), государственное управление (управление обществом), муниципальное управление (управление

муниципальным образованием),семейное управление (управление семьей), самоменеджмент (управление самим собой) и другие [2, 20-32].

Социальное управление как профессиональная деятельность невозможна вне технологического анализа. Технологии – это совокупность операций (алгоритм действий), которые гарантированно обеспечивают достижение заданного результата. Чем принципиально отличается любой профессионал от дилетанта? Только владением соответствующими технологиями, т.е. профессиональная компетентность, будет лишь у того, кто владеет технологиями данной деятельности. Не случайно технологическая составляющая существует практически в любом виде профессиональной деятельности. [2, 82].

Разумеется, даже профессионал не всегда может получить желаемый результат. Иногда это может быть связано с противодействием внешней среды, чрезвычайными обстоятельствами или низкой компетентностью, слабой мотивацией работника. Однако искажения технологии, какими причинами бы это не вызывалось, в любом случае не отрицают ее сущность - гарантированное достижение заданного результата.

Классификация технологий так же многообразна, как многообразна сама человеческая деятельность. По уровню развития технологии могут быть ручные, механизированные, автоматизированные; по сложности – простые и сложные; по содержанию – производственные, медицинские, образовательные, строительные, военные, сельскохозяйственные, управленческие и т.д.

Технологии социального управления, или социальные управленческие технологии – это алгоритмы деятельности, обеспечивающие гарантированное достижение целей в области управления людьми и организациями.

Рассмотрим проблему классификации технологий социального управления. Как и любая классификация, она возможна по разным основаниям. Так, в зависимости от видов управленческой деятельности выделяют технологии производственного управления, военного управления, государственного управления, муниципального управления, антикризисного, стратегического, инновационного управления и т.д. На основе базовых функций управления возможно определение технологий планирования и целеполагания, технологий контроля, оценки, управления инновациями и других. Однако наиболее удачной представляется классификация на основе алгоритма того или иного управленческого действия, естественно предполагающая технологизацию этого алгоритма. К таким видам технологий социального управления можно отнести:

- технологии разработки, принятия управленческих решений;
- технологии организационного проектирования и развития;

- технологии управлении персоналом - прием, оценка, мотивация, развитие персонала;

- коммуникационные технологии в менеджменте (управленческое общение, в том числе прием, обработка, передача управленческой информации, технологии управления конфликтами);

- технологии самоменеджмента[2, 84].

В данном случае представлены группы технологий, которыми в принципе должен владеть любой менеджер, осуществляющий управление своей организацией. Разумеется, в рамках каждой из этих групп – множество более частных технологий (методов), которые используются менеджером в своей деятельности с учетом конкретных условий и возможностей.

2. Как мы уже отметили, для формировании управленческой компетентности важно не только определение знаний и технологий в сфере социального управления, необходимоовладеть этой управленческой компетенцией.

В решении этой непростой и по сути дидактической задачи можно выделить несколько шагов.

Шаг первый. Это полноценное теоретическое обучение настоящих или будущих руководителей или чиновников, которые тоже выполняют управленческие функции по отношению к обществу. По сути это использование самых обычных методов обучения, поскольку основная задача здесь – передача, закрепление и освоение управленческих знаний. Отчасти проблема упрощается потому, что здесь возможна широкая опора на собственный опыт обучающихся – все они так или иначе управляли и управляют другими социальными системами и одновременно выступают как объекты такого управления.

К сожалению, остается множество проблем: крайне низкий уровень научно-теоретического потенциала социального управления (поверхностная научная и учебная литература, недостаточно квалифицированные научно-педагогические кадры и т.д.). Следует отметить и то обстоятельство, что объективно изучение управленческой проблематики с трудом дается большинству студентов.

Шаг второй. Необходимо увязать теоретические знания с собственной практикой. Теория должна выступить не как набор сухих правил, а как важнейший инструмент познания и анализа собственной социальной практики, где в любом случае будет присутствовать социально-управленческая составляющая. Чтобы реализовать эту задачу, нужны знания, глубокие и научные по содержанию, но достаточно простые и понятные по форме. Особые требования предъявляются не только к образовательному контенту, но и к методическому мастерству

педагога. Чтобы сформировать профессиональное управленческое мышление, то есть научить видеть социальный мир через призму управленческих технологий, необходимы специальный методический инструментарий, нужны специальные задачи и упражнения. Пока педагоги увлекаются крайностями – либо просто, понятно, но ненаучно и поверхностно, либо много сложной теории слабо увязанной с реальной практикой слушателя.

Третий шаг – осознание слушателем себя как руководителя. Это очень важный и зачастую недооцениваемый шаг в достижении и развитии управленческой компетентности. В рамках самооценки слушатель может соотносить либо свои способности и качества с требуемыми, либо оценивать уровень имеющихся у него навыков реализации тех или иных необходимых управленческих технологий. Проще соотнести способности, но точнее будет все же сравнительный анализ имеющихся и необходимых управленческих навыков.

В итоге будущий руководитель должен понять, навыки реализации каких технологий необходимы ему для того, чтобы стать управленчески компетентным специалистом.

Четвертый шаг – формирование или коректировка управленческих навыков. Необходимо уточнить, что в данном случае речь идет о пефессиональных навыках, которые отличаются от обычных рабочих навыков тем, что реализуются в соотвествии с определенными технологиями, превращающими руководителя-дилетанта в профессионала. Проблема абсолютного большинства практикующих и даже опытных руоводителей не в том, что у них нет управленческих навыков как таковых, а в том, что эти навыки не соотвествуют современным управленческим технологиям и реализуются как обычная привычка, возникшая в результате многократного повторения определенных управленческих действий.

Этот шаг крайне важен, поскольку именно здесь формируется реальная (практическая, а не науровне знаний) управленческая компетентность. В то же время ни в рамках учебной деятельности, ни в ходе повседневной практики системно он не реализуется. В процессе обучения в лучшем случае (и то далеко не всегда) слушатель может получить представление, то есть знание, о технологиях управленческой деятельности, но формирование пусть даже первоначальных профессиональных навыков учебный процесс подготовкируководителя не предполагает. Не выполняют эту задачу и учебные практики. Мы просто не понимаем, что само по себе знание в сложных видах деятельности не перерастает автоматически в профессиональный навык, его надо специально формировать, и сделать это можно только через тренинги.

Следовательно, необходима такая подготовка, которая направлена не только на передачу знаний, а на формирование профессиональных навыков по всем группам управленческих технологий. Это возможно только в том случае, если система подготовки менеджера будет строиться на основе тренинговых методов обучения, в ходе которой руководитель под руководством тренера или самостоятельно формирует и оттачивает недостающие ему профессиональные навыки.Разумеется, и внешняя среда, например, система оценки менеджера, условия его деятельности, должны предполагать формирование и реализацию менеджером профессиональных навыков на уровне современных технологий.

Такой подход должен быть заложен на всех уровнях и формах обучения руководителей: профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки и т.д.

Пятый шаг – совершенствование своей управленческой компетентности в рамках повседневной профессиональной практики на основе анализа возникающих проблем, личной самооценки и применения различных организационных тренинговых моделей (рефлексия, имитация реальной ситуации или сценарная реализация типовой ситуации). Большую роль здесь может сыграть внешняя среда, например, система критериев оценки деятельности руководителя.

Таким образом, правильное понимание сущности и структуры компетентности вообще и управленческой компетентности в частности, позволяет достаточно уверенно определять не только содержание подготовки руководителя, но также этапы и методы формирования управленческой компетености как системы профессиональных знаний и навыков в сфере социального управления.

Литература:

1. Словари. URL: http://slovari.299.ru/word.php?id=12878&sl=oj.
2. Халиков М. И.Управление и менеджмент: теоретико-методологический анализ: монография / М. И. Халиков. – М.: ФЛИНТА: Наука, 2013. – 104 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
INCREASE THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL POLICY IN RUSSIA IN MODERN CONDITIONS

Шарафутдинова Эльвира Альфитовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В статье рассматривается образовательная политика, как важнейшая составляющая государственной политики. Пути повышения эффективности образовательной политики. Этапы реализации образовательной программы.

Abstract: The article considers the educational policy as the most important component of the state policy. Ways to improve the effectiveness of educational policy. Stages of implementation of the educational program.

Ключевые слова: эффективность, образовательная политика, государственная политика, концепция развития образования.

Keywords: efficiency, educational policy, state policy, the concept of the development of education.

В современных условиях развития государства роль образования во многом определяется задачами, связанными с переходом России к демократическому обществу, правовому государству, рыночной экономике, и связано с задачами преодоления опасности накапливающегося отставания России от мировых тенденций общественного и экономического развития. В настоящее время повышение эффективности системы является одной из основных приоритетов российского государства и общества[1].

К числу основных современных тенденций мирового развития, которые обуславливают существенные изменения и в системе российского образования, относятся:

– ускорение темпов развития общества;

– переход к постиндустриальному, информационному обществу, значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия;

– возникновение и рост глобальных проблем;

– демократизация общества, расширение возможностей политического и социального выбора;

– динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости;

– рост значения человеческого капитала.

Многие исследователи отмечают, что система образования России способна оказывать конкуренцию системам образования передовых западных стран. Но вместе с тем ее преимущества могут быть быстро утрачены, если не будет сформулирована пользующаяся широкой поддержкой общественности общенациональная образовательная политика. В этой связи необходимым является восстановление государством своей ответственности и активной роли в данной сфере, а также дальнейшее проведение начатой глубокой и всесторонней модернизации образования с выделением необходимых для этого финансовых ресурсов и созданием механизмов их эффективной реализации[2].

Образовательная политика является важнейшей составляющей политики государства, инструментом обеспечения фундаментальных прав и свободы личности, повышения темпа научно-технического и социально-экономического развития, роста культуры и гуманизации общества. Образовательная политика устанавливает на основе общественного согласия коренных целей и задачи развития образования, гарантирует их проведение путем согласованных действий общества и государства.

Пути повышения эффективности образовательной политики российского государства в современных условиях представлены **в** Концепции развития образования на 2016-2020 годы, которая была утверждена Правительством РФ и подписана Д.А. Медведевым 29 декабря 2014 года (№ 2765-р). Необходимость её создания обоснована окончанием срока действия предыдущей государственной программы образования, рассчитанной на 2011- 2015 годы. Настоящий документ, официально называемый «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 — 2020 годы», определяет цели и задачи, направления и мероприятия, средства и этапы реализации перспективной программы развития Российского образования на всех уровнях, исходя из требований концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

Главной целью предлагаемой программы является возможность для наиболее эффективного развития образования в России, которое должно быть направлено на «формирование конкурентно-способного человеческого потенциала», способного реализовать себя не только в пределах Российской Федерации, но и в мировом масштабе. Достижение названной цели возможно через постепенное решение задач, которые

позволяют выпускникам совершенствоваться с точки зрения получения профессиональных навыков в различных образовательных организациях.

Кроме этого в Концепции делается упор на развитие компетентностей педагогов и руководителей. Они должны освоить программы и методики работы с детьми различного уровня обучения, имеющими ограниченные возможности здоровья и национальную идентичность. Данная концепция предлагает распространять опыт научной, практической и творческой деятельности. Это необходимо, чтобы своевременно выявлять и поддерживать одарённых детей, позволять им самосовершенствоваться и достигать определённого личностного роста. В числе приоритетных задач называется необходимость создания инфраструктуры, позволяющей на высоком уровне реализовывать программу образования.

В представленной Концепции проанализирован опыт и результаты внедрения программы образования 2011-2015 гг. и предлагаются пути реализации новой. Ведущим направлением деятельности называется повышение конкурентной способности выпускника российской системы образования на национальном и мировом уровне. Не менее важно проводить обновление кадрового потенциала педагогов и административного корпуса, создавать условия для реализации индивидуальной траектории развития ученика, делать упор на социальную ориентированность мероприятий, доступных для участия в них любого ребёнка, том числе имеющего ограниченные возможности здоровья, улучшать материально-техническую базу образовательных организаций.

Одним их существенных направлений в реализации программы по повышению эффективности российского образования является решение вопроса об оценке качества образования. С этой целью должны быть сформированы национальная и региональная системы независимого мониторинга образовательных организаций на всех уровней. Для этого необходимо чтобы участники образовательной деятельности и независимые эксперты разработали новые инструменты и процедуры для исследования качества образования на различных ступенях, в том числе и профессиональной. Основополагающим подходом при таком решении проблемы является реализация проектно-целевого подхода. Данный подход призван использовать механизмы реализации проектов на конкурсной основе. Благодаря этому станет возможным достижение более высокого уровня ответственности и мотивации всех участников проектной деятельности.

Разработчики новой программы образования предлагают проводить её реализацию посредством проведения традиционных мероприятий и комплексных проектов, направленных на: внедрение современных

образовательных программ, обновлённой структуры высших учебных заведений и проведение модернизации системы заочного обучения; отслеживание результатов трудоустройства и самоопределения выпускников образовательных организаций; переход на заключение эффективного контракта с педагогами и руководителями учебных заведений; совершенствование системы мониторинга и оценки качества образования посредством независимого контроля; привлечение потенциальных работодателей для участия в осуществлении государственного и частного партнёрства в системе профессионального и высшего образования.

На современном этапе Министерством Образования и науки Российской Федерации предлагается два этапа реализации образовательной программы.

На первом этапе предполагается активное внедрение моделей, которые не были завершены при реализации предыдущей программы; эффективное обновление, корректировка существующих моделей, приведение их в соответствие с изменениями законодательства РФ.

На втором этапе (2018-2020 гг.) Внедрение механизмов «обратной связи», экспертного, методического, аналитического сопровождения программы, а также полное достижение цели и решение поставленных задач

Представленный вариант реализации программы позволяет масштабно действовать при распространении опыта модернизации образования, который был получен в истекшем периоде и зарекомендовал себя с положительной стороны. В новой концепции развития образования предлагается использовать различные источники финансирования образовательных учреждений. Большую часть расходов должен взять на себя федеральный бюджет. Участие в финансовом обеспечении примут муниципальные и внебюджетные организации, в том числе частные компании, заинтересованные в приобретении высококвалифицированных кадров для своих предприятий.

Таким образом, в современном быстроизменяющемся мире увеличивается значение образования как одного из важнейших факторов формирования нового качества как экономики государства, так и в целом всего общества. Вместе с ростом влияния человеческого капитала постоянно растет роль и образования. Основная задача образовательной политики на современном этапе заключается в достижении качества образования, его соответствия перспективным и актуальным потребностям личности, общества и государства.

Литература:

1. Агаян Ш. А. Тенденции развития российского образования [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2017. – №11. – С. 262-265. – URL https://moluch.ru/archive/58/8082
2. Концепции развития образования на 2016-2020 годы [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://2016-god.com/koncepciya-razvitiya-obrazovaniya-na-2016-2020-gody/

ЭКОНОМИЧСКИЕ ЗНАНИЯ О ЦЕНООБРАЗОВАНИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
ECONOMIC KNOWLEDGE ABOUT PRICING IN THE TRAINING OF PUBLIC SERVANTS

Шептунова Елена Федоровна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: В настоящей статье автор обращается к вопросам регулирования тарифов и порядка ценообразования в сфере железнодорожных перевозок. Автор отмечает, что транспортная логистика как хозяйственная деятельность входит в логистическую систему в качестве одной из основных подсистем. Методология ценообразования и ценовая политика в управлении транспортной логистикой оперируют категориями эластичности спроса по цене, функции цены и видов цен. Автор делает вывод, что в основе имеющего специфику ценообразования на транспорте лежит, как и в других отраслях, закон стоимости, согласно которому цена производимой транспортной продукции (услуги) устанавливается соответственно количеству и качеству затраченного общественно необходимого труда.

Annotation: In the present article the author addresses questions of regulation of tariffs and an order of pricing in the sphere of rail transportation. The author notes that the transport logistics as economic activity is included into a logistics system as one of the main subsystems. The methodology of pricing and price policy in management of transport logistics operate with categories of elasticity of demand at the price, function of the price and types of the prices. The author draws a conclusion that is the cornerstone of the pricing having specifics, as well as in other branches, the law of cost according to which the

price of the made transport production (service) is established to quantity and quality of the spent socially necessary work.

Ключевые слова: перевозка, перевозка пассажиров, перевозка грузов, ценообразование, тарифное регулирование

Keywords: transportation, transportation of passengers, transportation of goods, pricing, tariff regulation

В современной экономике место транспорта в структуре общественного производства — в сфере оказания материальных услуг — определяется его функцией: осуществление грузовых и пассажирских перевозок. Известные преимущества железнодорожного (ж.-д.) транспорта обеспечивают ему универсальность при перевозке грузов (в меж- и внутрирегиональных сообщениях) и пассажиров (в пригородном, местном и дальнем сообщении). Однако из-за больших капитальных вложений, затрачиваемых на строительство дорог, их использование эффективнее при существенной концентрации грузо- и пассажиропотоков: таким образом, массовые перевозки — преобладающая сфера применения ж.-д. транспорта.

Выполняя функцию транспортного и экспедиционного обслуживания оптимизируемого процесса перевозок, транспортная логистика обеспечивает взаимное технико-технологическое соответствие и согласование финансово-экономических интересов участников транспортного процесса, предоставляет им транспортные коридоры, обоснованный выбор пути следования и единые системы планирования.

Всем этим участникам для повышения рентабельности своей деятельности необходимо придерживаться ресурсной ориентации, которая, во-первых, приводит к необходимости объединенной (интегрированной) логистики, а во-вторых, воздействует на эффективность, производительность и качество функционирования собственно ж.-д. транспорта.

При этом важным ресурсом транспортной логистики является информация об изменениях транспортного законодательства, о транспортных услугах, затратах и тарифах.

Транспортная логистика как хозяйственная деятельность входит в логистическую систему в качестве одной из основных подсистем. Транспортная логистика как отрасль науки — это методология организации и оптимизации рациональных грузо- и пассажиропотоков, позволяющая повысить качество транспортных услуг, снизить их непроизводительные издержки и затраты. Из функционально-организационных характеристик транспортно-логистических комплексов следует, что транспорт (основной элемент одноименной типологической

группы) необходим для решения производственно-технологических задач [1]. Самостоятельность государства, его политическая независимость требуют развития комплекса отраслей, включая сферу транспортных средств и перевозок. По уровню логистического развития Россия согласно рейтинга Всемирного банка занимает 95-е место среди 155 участников, что свидетельствует о неразвитости инфраструктуры, низком качестве обслуживания, скорости и стоимости доставки, возможности отслеживать грузы и т.д., и одновременно указывает на потенциал роста рынка перевозок [2, С. 271].

В РФ стоимость транспортных расходов высока, но использование преимуществ, предоставляемых современными логистическими технологиями, создает резервы экономии на этих затратах и снижения издержек. Вместе с тем решение проблемы получения максимальной прибыли при минимуме затрат не могло не затронуть сферу ж.-д. транспорта и ее тарифную политику. К тому же качество перевозок (как составной части логистической цепи) чаще и в большей мере отражается на общих расходах, чем себестоимость перевозок.

Транспортные расходы сокращаются в результате анализа ситуации и исключения рисков перевозок, выбора перевозчиков и логистических посредников, а также путем перестройки взаимодействия с логистическими операторами и др. Перспективы снижения транспортных затрат связаны с повышением потенциала ж.-д. инфраструктуры, качества и объемов ж.-д. перевозок благодаря расширению возможностей и применению в средствах транспортно-логистических комплексов (и центров) АСУ на всех уровнях управления железнодорожно-транспортной логистикой, информационно-коммуникационных баз данных и спутникового мониторинга.

Ценообразование отражает проблемы ценообразования, прогнозирования и планирования, маркетинга, оценки эффективности инвестиций, кредитной и налоговой политики, принятия управленческих решений, экономики и управления на предприятии, бухгалтерского учета и др. Установление тарифов может стать средством максимизации прибыли, особенно в периоды экономического роста и спада. Автоматизация информационных потоков железнодорожно-транспортной логистики, замена бумажных перевозочных документов электронными составляют технический компонент логистики, минимизирующий затраты на перевозку и общие расходы.

Методология ценообразования и ценовая политика в управлении транспортной логистикой оперируют категориями эластичности спроса по цене, функции цены и видов цен. Стратегические аспекты ценовой политики находят отражение в договорных мероприятиях по

установлению и изменению цен в соответствии с целями и задачами транспортной логистики, а также на основании экономического анализа рыночной конъюнктуры. В рамках концепции адаптации транспортной отрасли к рыночной конъюнктуре ценовая политика предполагает учет результатов комплексного анализа состояния экономики страны, ж.-д. отрасли и собственно логистической организации [3].

Тарифы на перевозки грузов и услуги инфраструктуры, выполняемые отечественными железными дорогами, определяются едиными принципами их формирования, три основных из которых положены в основу Прейскуранта [4]:

1) тарифная система построена на двухставочной модели;

2) базовый уровень тарифов рассчитывается на основе среднесетевой себестоимости перевозок и необходимой прибыли;

3) в базовом уровне тарифа не учитываются затраты, связанные с выполнением работ и услуг, оплачиваемых по дополнительным сборам.

Кроме того, что тарифы Прейскуранта разделены на две составляющие (за пользование инфраструктурой и локомотивной тягой, а также за использование вагонов), в них пересмотрена зависимость ставок от расстояния перевозок, они дифференцированы в зависимости от размера партии перевозимого груза и типа используемых вагонов, снижены минимальные весовые нормы на ряд грузов, отдельно установлены тарифы для перевозок, связанных с переадресовкой грузов, и опасных, не-габаритных и прочих особых категорий грузов.

Тарифы на (сборы и платежи за) работы (услуги), связанные с перевозкой пассажиров, багажа и грузобагажа ж.-д. транспортом общего пользования, применяются при расчетах между перевозчиками и пассажирами. Тарифы на эти перевозки подразделяются по видам сообщений: пригородное, внутреннее (местное и прямое), межгосударственное и международное. Тарифное руководство [5] регулирует оплату перевозок во внутригосударственном сообщении, а также устанавливает следующие правила: применения тарифов, сборов и платы на перевозки пассажиров ж.-д. транспортом общего пользования во внутригосударственном сообщении; применения цен (тарифов) на услуги по использованию инфраструктуры РЖД при осуществлении перевозок пассажиров ж.-д. транспортом общего пользования в пригородном сообщении; применения тарифов, сборов и платы на работы (услуги), связанные с перевозкой багажа и грузобагажа.

Тарифы формируются на базе себестоимости перевозок и операций перевозочного процесса, а также устанавливаются на основе затрат и уровня рентабельности, обеспечивающего безубыточность деятельности. В

составе тарифов не учитываются налог на добавленную стоимость и аналогичные платежи.

При определении провозной платы за грузовые перевозки основанием для тарификации служит накладная на перевозку с указанием станций отправления и назначения, рода груза, вида и общего веса отправки; при этом учитываются налоги, установленные в федеральной системе ценообразования. В основу формирования тарифов заложены 132 схемы, учитывающие специфику дифференциации тарифов и определяющие принципы их построения в зависимости от соответствующих факторов. Схемы, применяемые при установлении платы за перевозку в универсальных, спецвагонах и (или) контейнерах, предусматривают расчет тарифов за использование как инфраструктуры и локомотивов РЖД, так и вагонов общего и собственного парка. Величина тарифных ставок зависит от группы установленных признаков (например, типов вагонов и контейнеров); дополнительно установлен ряд тарифных схем и условий перевозок.

Таким образом, в основе имеющего специфику ценообразования на транспорте лежит, как и в других отраслях, закон стоимости, согласно которому цена производимой транспортной продукции (услуги) устанавливается соответственно количеству и качеству затраченного общественно необходимого труда.

При этом улучшение динамики отечественного рынка транспортно-логистических услуг и меры снижения их себестоимости находятся в русле тенденции к повышению конкурентоспособности за счет уменьшения доли транспортной составляющей в ценах на товары отечественных производителей. Снижение транспортных затрат, в свою очередь, возможно благодаря повышению качества и объемов ж.-д. перевозок. Решая вопросы оптимизации перевозок, их конкурентоспособности, производители ориентируются на использование все более совершенных, в том числе скоростных транспортных средств и соответствующей инфраструктуры, которые становятся элементами конкурентоспособности предприятия – перевозчика [6, С. 190].

Несмотря на то, что прайс-листы (Прейскурант и Тарифное руководство) являются действующими регуляторами и применяются обоснованно, необходимы дополнительные разработки в сфере тарифообразования, развивающие новые подходы и повышающие эффективность уже найденных экономико-управленческих решений в рамках логистической миссии.

Пока нет объективной альтернативы совершенствованию механизма тарифного коридора, оснащенности инфраструктуры и гибкому тарифному реагированию РЖД на рыночную ситуацию.

Литература:

1. Еловой, И. А. Эффективность логистических транспортно-технологических систем (теория и методы расчетов). В 2 ч. Ч. II/И. А. Еловой. Гомель: БелГУТ, 2000. С.47.
2. Трофимова Я.В. Влияние глобализации и самоидентификации на конкурентоспособность услуг // В сборнике: Развитие экономической науки на транспорте: скорость как экономическая категория. Сборник докладов III Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Н. А. Журавлевой. Санкт-Петербург, 2015. С. 269-274.
3. Железнодорожные пассажирские перевозки / [В.Л. Белозеров, А.С. Бессолицын, Г.В. Верховых и др.]; под ред. Г.В. Верховых. – СПб. : Сев.-Зап. регион.центр "Русич" Паллада-медиа, 2012. С.31.
4. Постановление ФЭК России от 17.06.2003 N 47-т/5 (ред. от 05.09.2017) "Об утверждении Прейскуранта N 10-01 "Тарифы на перевозки грузов и услуги инфраструктуры, выполняемые российскими железными дорогами" (Тарифное руководство N 1, части 1 и 2)" (Зарегистрировано в Минюсте России 09.07.2003 N 4882) // "Российская газета", N 164, 20.08.2003 (Постановление).
5. Приказ ФСТ России от 27.07.2010 N 156-т/1 (ред. от 23.12.2016) "Об утверждении тарифов, сборов и платы на работы (услуги), связанные с перевозкой пассажиров, багажа и грузобагажа железнодорожным транспортом общего пользования во внутригосударственном сообщении и пробегом пассажирских вагонов, выполняемые в составе дальних поездов ОАО "Российские железные дороги", ОАО "Федеральная пассажирская компания", ОАО "Пассажирская компания "Сахалин", ОАО "АК "Железные дороги Якутии" и на работы (услуги) по использованию инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования, оказываемые ОАО "Российские железные дороги", ОАО "АК "Железные дороги Якутии", при данных перевозках, цен (тарифов) на работы (услуги) по использованию инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования, оказываемые ОАО "Российские железные дороги" при осуществлении перевозок пассажиров, багажа и грузобагажа железнодорожным транспортом общего пользования в пригородном сообщении в субъектах Российской Федерации, а также правил их применения (Тарифное руководство)" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.09.2010 N 18394) // "Российская газета", N 210, 17.09.2010.
6. Трофимова Я.В. Конкурентоспособность услуг как комплексное понятие // В сборнике: Культура и образование. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 15-летию социально-гуманитарного факультета. Уфа, 2014. С. 189-194.

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
THE DEVELOPMENT OF COMMUNICATION COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS

Юсупова Регина Вагизовна, Россия, Уфа, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», магистрант факультета государственного и муниципального управления и экономики, bagsu_gmu@mail.ru

Аннотация: Раскрыты перспективы развития современных коммуникационных технологий в системе государственного управления. Анализ состояния э-правительства Республики Башкортостан раскрывает нереализованный его потенциал в сфере оказания государственных услуг. Определены основные задачи, решение которых будет способствовать полноценному внедрению э-правительства. Также рассмотрена необходимость повышения информационно-коммуникативной компетентности государственных гражданских служащих как необходимого элемента для развития технологий э-правительства.

Annotation: The prospects of development of modern communication technologies in the system of public administration are revealed. The analysis of the state of the e-government of the Republic of Bashkortostan reveals its unrealized potential in the sphere of rendering public services. The main tasks are determined, the solution of which will contribute to the full implementation of e-government. The need to improve the information and communication competence of public civil servants as a necessary element for the development of e-government technologies is also considered.

Ключевые слова: Современные коммуникационные технологии в системе государственного управления, информационно-коммуникационные технологии, ИКТ, электронное правительство, э-правительство, информационно-коммуникативная компетентность.

Keywords : Modern communication technologies in the system of public administration, information and communication technologies, ICT, e-government, e-government, information and communication competence.

Широкомасштабное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственном управлении, получившее название «электронного правительства», определяет новый способ взаимодействия компонентов власти и гражданского общества, поэтому современное состояние электронного правительства в системе государственного

управления, в частности Республики Башкортостан представляет особый интерес.

В настоящее время государственным служащим далеко не всегда присущи квалифицированные умения поиска, отбора нужной информации, анализа и синтеза полученных данных, их организации, представления и передачи, умениями моделировать, проектировать, реализовывать проекты, а также решать возникающие задачи с использованием программного обеспечения.

Это подтверждается и указом президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [1], в рамках которого необходимо внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий.

При возрастании значения современных коммуникационных технологий, всеобщей информатизации общества, насыщенного средствами хранения, переработки и передачи информации на базе новых информационных технологий, подготовка и переподготовка государственного служащего должна предусматривать формирование его информационно-коммуникативной компетентности в качестве базовой [2, 3].

Сегодня необходимо быть активными субъектами своей профессиональной деятельности и обладать высоким уровнем информационно-коммуникативной компетентности. Это поможет эффективно решать задачи управления в условиях постоянно меняющихся условий жизнедеятельности общества и перспективы активного функционирования «Электронного правительства».

Прежде чем рассмотреть составные компоненты информационно-коммуникационной компетентности государственных служащих, рассмотрим развитие электронного правительства (далее Э-правительства) в Республике Башкортостан.

В соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)» [4] развитие электронного правительства определяется как одно из наиболее приоритетных направлений развития страны.

Электронное правительство представляет собой форму организации деятельности органов государственной власти (ОГВ), обеспечивающую за счёт комплексного применения информационно-коммуникационных технологий и объединённых информационных ресурсов высокий уровень эффективности, оперативности и удобства получения организациями и

гражданами государственных и муниципальных услуг и информации о результатах деятельности государственных и муниципальных органов [8].

Система э-правительства Республики Башкортостан, одна из первых и успешных моделей среди электронных правительств регионов. Действует с 2010 года, впервые представлена 13 мая 2010 года в Москве в виде проекта «Электронное Правительство Республики Башкортостан» на международной выставке телекоммуникационного оборудования, систем управления, информационных технологий и услуг связи "СВЯЗЬ-ЭКСПОКОММ-2010.

На сегодняшний день созданы основные элементы, необходимые для построения электронного правительства и оказания услуг в электронном виде. Действует портал органов государственной власти, сайт государственных услуг, портал госзакупок, региональный удостоверяющий центр, система межведомственного информационного взаимодействия, многофункциональный центр, информационные киоски и электронная карта.

Составляющими компонентами Электронного правительства Республики Башкортостан (Э-правительства РБ) являются система межведомственного электронного документооборота, удостоверяющий центр, портал и реестр государственных и муниципальных услуг Республики Башкортостан (РБ), система межведомственного электронного взаимодействия, многофункциональный центр и другие компоненты.

Использованию в органах власти потенциала информационных технологий препятствует разрозненность государственных информационных ресурсов, невозможность сопоставить данные, содержащиеся в этих ресурсах, а также значительное дублирование информации. Поэтому одной из стратегических задач Центра ИКТ РБ является обеспечение полноты, достоверности, актуальности и доступности официальной информации в электронном виде. Развитие Э-правительства РБ является основным направлением деятельности Центра ИКТ РБ.

Проведение мероприятий по реализации Э-правительства РБ позволяет [8]:

повысить организованность и результативность деятельности органов государственной власти РБ, качество деятельности сотрудников за счёт внедрения административных регламентов и перевода их в электронный вид, системы комплексной автоматизации ведения дел, проектного управления и электронного документооборота;

реализовать механизмы электронного взаимодействия региональных органов власти, министерств и ведомств РБ с федеральными органами государственной власти;

наладить эффективные механизмы взаимодействия органов государственной власти РБ и органов местного самоуправления РБ с гражданами, хозяйствующими субъектами и государственными органами и создать систему электронного взаимодействия между органами государственной власти РБ и органами местного самоуправления РБ в рамках совместной деятельности в процессе оказания государственных и муниципальных услуг;

модернизировать информационно-коммуникационную инфраструктуру органов государственной власти РБ с учётом возможного расширения перечня услуг, предоставляемых в электронном виде;

сформировать инфраструктуру сопровождения и обеспечения информационной безопасности.

Самое главное, что развитию э-правительства должно сопутствовать развитие информационно-коммуникативной компетентности государственных гражданских служащих.

В целях развития э-правительства был создан Центр ИКТ РБв 2010 г. как государственное бюджетное учреждение, предназначенное исполнять функции оператора электронного правительства Республики Башкортостан [9].

С марта 2012 г. ГУП Центр ИКТ РБ реализует не только проекты информатизации региона и органов власти, но также проекты для бизнеса и частных лиц. Целью Центра информационно-коммуникационных технологий Республики Башкортостан (Центр ИКТ РБ) является повышение качества жизни граждан и эффективности организаций за счёт внедрения передовых информационных технологий.

В настоящее время Центр информационно-коммуникационных технологий Республики Башкортостан работает над следующими проектами:

- Государственная доверенная инфокоммуникационная инфраструктура Республики Башкортостан
- Информационные технологии автоматизации результативного управления и бюджетирования Республики Башкортостан (ИТАП БОР)
- Региональная информационная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Республики Башкортостан (РИС)
- Сайт Центра коллективного доступа радиоэлектронного кластера Республики Башкортостан
- Электронный документооборот органов власти Республики Башкортостан.

Распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 11 декабря 2015 г. № 1389-р утвержден план мероприятий по обеспечению достижения в Республике Башкортостан целевого показателя «Доля

граждан, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме» к 2018 году — не менее 70 процентов [5].

Указанный план включает в себя организационные и информационные мероприятия со стороны наиболее востребованных, в части предоставления государственных и муниципальных услуг, республиканских органов исполнительной власти, а также органов местного самоуправления муниципальных образований республики.

Одним из важнейших направлений деятельности по развитию инфраструктуры предоставления услуг в электронной форме является повышение доступности центров обслуживания ЕСИА для жителей республики.

По состоянию на 1 января 2017 г., в Республике Башкортостан работает 425 центров обслуживания ЕСИА, к деятельности по повышению доступности центров обслуживания (далее — ЦО) ЕСИА вовлечены республиканские органы исполнительной власти и их подведомственные организации, администрации городов и районов, МФЦ, а также крупные коммерческие организации республики [8].

Кроме того, с учетом внедрения новых социально-значимых проектов (в частности, внедрения государственной информационной системы жилищно-коммунального хозяйства) в республике налажено взаимодействие с организациями, осуществляющими предоставление коммунальных услуг населению — прорабатывается вопрос открытия ЦО ЕСИА в управляющих и расчетных-кассовых организациях, что должно привести к увеличению числа ЦО в республике более чем в 2 раза.

Госкомитетом по информатизации подписано соглашение с Министерством внутренних дел Российской Федерации по Республике Башкортостан об открытии ЦО на базе городских и районных отделов МВД, которые, кроме работы по регистрации и подтверждению учетной записи, будут также вести разъяснительную работу о порядке работы и функциональных возможностях портала, о преимуществах получения услуг в электронной форме.

По итогам 2016 года доля граждан, использующих механизм получения услуг в электронном виде, составила 61 процент при плановом значении показателя по стране в 50 процентов. Здесь Республика Башкортостан занимает 11 место среди субъектов Российской Федерации [8]. Это свидетельствует о том, что институты электронного правительства, а также предоставление услуг в электронной форме востребованы.

Для успешного развития названных проектов необходимо активно развивать информационно-коммуникативную компетентность государственных гражданских служащих.

Информационно-коммуникативная компетентность является относительно новым видом профессиональной компетентности, связанным прежде всего с радикальным увеличением объема и сложности информации и необходимостью ее обработки, интерпретации и трансляции [6, С. 110-118].

Д.С. Кумейко отмечает, что информационно-коммуникативной компетентностью государственного гражданского служащего, можно назвать проявленную способность служащего к созданию, анализу и трансляции массивов информации с использованием традиционных и инновационных технологий, направленную на решение задач государственного управления [7, С. 217-221].

Также Д.С. Кумейко в своей работе предлагает авторскую классификацию уровней развития информационно-коммуникативной компетентности государственных гражданских служащих: выделяя базовый, расширенный и профессиональный.

Автор приводит следующие показатели базового уровня развития информационно-коммуникативной компетентности: внешние мотивы освоения и использования информационных технологий в своей профессиональной работе; совокупность знаний, умений и навыков в области информатики и коммуникации, соответствующая минимальным, закрепленным в соответствующих документах, требованиям к специалистам; формализация информации и решение задач по элементарной обработке данных; знание ограниченного круга прикладных, необходимых для выполнения служебной деятельности программ, умения их использования; осознание и внутреннее принятие идеи информатизации.[7, С. 217-221].

Расширенный уровень информационно-коммуникативной компетентности, по мнению Д.С. Кумейко соответственно имеет следующие показатели: наличие внутренних мотивов к использованию информационных технологий в своей профессиональной деятельности; расширенный спектр знаний, умений и навыков в области информатики; умение решать профессиональные задачи с применением новейших информационных технологий, способность к гибкому применению программ при решении различных управленческих задач; коммуникативные способности к взаимодействию с коллегами, в том числе при коллективном использовании компьютерных программ в профессиональной деятельности; понимание своих сильных и слабых

сторон в области информатизации, зон профессионального развития в области новейших информационных технологий. [7, С. 217-221].

Профессиональный уровень развития информационно-коммуникативной компетентности характеризуют: способность государственного гражданского служащего выходить за рамки имеющегося в организации уровня информатизации и участвовать в разработке новых информационных технологий и их элементов; система знаний и умений в области информатики, позволяющая государственному гражданскому служащему свободно ориентироваться в новейших информационных технологиях, эффективно использовать их в своей профессиональной деятельности; эффективная коммуникация на всех уровнях; способности к профессиональной самореализации в использовании новейших информационных технологий, готовность к неопределенности, знание своего потенциала; служащий становится подлинным субъектом процесса информатизации государственной гражданской службы и своей профессиональной деятельности.[7, С. 217-221].

Отметим, что эти показатели выражают основные признаки проявления информационно-коммуникативной компетентности государственного гражданского служащего в его профессиональной деятельности и могут использоваться в целях диагностики уровня ее сформированности.

В целом большинство государственных гражданских служащих находятся на базовом и расширенном уровне развития информационно-коммуникативной компетентности.

Таким образом, информационно-коммуникативная компетентность в информационном обществе является одной из ключевых компетентностей государственного гражданского служащего и проявляется в профессиональной деятельности при решении задач с помощью информационных и коммуникационных технологий, соответственно для успешного развития э-правительства необходимо решить проблему недостаточного уровня развития информационно-коммуникативной компетентности государственных гражданских служащих.

Литература:

1 Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" //Российская газета. 2012. 9 мая.

2 Об информации, информационных технологиях и защите информации: фед. закон № 149-ФЗ от 27.07.2006 // Российская газета. 2006. 29 июля.
3 Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: фед. закон № 210-ФЗ от 27.07.2010 // Российская газета. 2010. 30 июля.
4 Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 313 (ред. от 30.03.2018) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Информационное общество (2011 - 2020 годы)" // Собрание законодательства РФ", 05.05.2014, N 18 (часть II), ст. 2159
5 Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 11 декабря 2015 года №1389-р Об утверждении плана мероприятий по обеспечению достижения в Республике Башкортостан целевого показателя «Доля граждан, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме» к 2018 году// http://www.npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=12486
6 Захаров В.М. Технология оценки профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. № 3-1. С. 110-118.
7 Кумейко Д.С. Информационно-коммуникативная компетентность государственных гражданских служащих: понятие, диагностика, развитие //Вектор науки Тольяттинского государственного университета, - 2015 - №3-2 (33-2), - С.217-221.
8 Пономарев С.В. Проблемы внедрения информационно-коммуникационных технологий в систему государственного управления России: электронное правительство в отставку? //ARS ADMINISTRANDI, - 2014 - №1, - С. 91-105.
9 Электронное правительство Республики Башкортостан. Центр информационно-коммуникационных технологий Республики Башкортостан https://www.ciktrb.ru/projects/28/#