

АНАЛИЗ ПРОЦЕДУР ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ, ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ И ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Гуторова А.Э.,

*магистрант Владимирского филиала РАНХиГС
(научный руководитель – Захарова Ж.А., к.э.н.)*

Аннотация: статья посвящена анализу проблем подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих. В ней рассматриваются возможные пути и направления модернизации дополнительного профессионального образования, а также возможность совершенствования данных процедур в современных условиях.

Ключевые слова: государственная служба, профессиональная подготовка государственных служащих, переподготовка государственных служащих, повышение квалификации государственных служащих, дополнительное профессиональное образование (ДПО), специализированные обучающие центры.

В Российской Федерации государственная служба является основным, главным, институтом исполнения функций государства. В связи с этим от деятельности государственных служащих напрямую зависит состояние экономики, политики, решение социальных вопросов, а число чиновников за последние пять лет в России выросло на 100 тыс.¹, то есть от этого большого числа чиновников зависит благосостояние всего общества и государства в целом. Эффективность и результативность данного рода профессиональной служебной деятельности граждан Российской Федерации определяется уровнем и качеством первоначальной подготовки госслужащих к выполнению государственных функций, выявлению у них способности принимать и реализовывать правильные, эффективные и реализуемые управленческие решения. В связи с этим в России ведётся работа по совершенствованию системы государственного управления и поиску путей совершенствования подготовки и повышения квалификации государственных служащих. Так, к примеру: приказом председателя Следственного комитета на основании распоряжения Правительства РФ от 4 августа 2010 г. № 1318-р² было создано Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации Следственного комитета Российской Федерации». Целью создания института стало совершенствование системы дополнительного профессионального образования работников Следственного комитета РФ. Действительно, вопрос о повышении квалификации в структуре Следственного комитета РФ стоит очень остро, хотя бы потому, что более 60% сотрудников имеют относительно

небольшой, около пяти лет, стаж работы. Однако по состоянию на сегодняшний день всего было создано семь учебных центров в городах Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Ростове-на-Дону, Екатеринбурге, Новосибирске и Хабаровске. С 22 августа текущего года два учебных центра преобразованы и на их базе созданы филиалы института – Екатеринбургский и Ростовский. На всю большую территорию России только сейчас создано всего семь учебных центров, когда в соответствии со статьей 34 Федерального закона «О Следственном комитете Российской Федерации»³ повышение квалификации является служебной обязанностью каждого сотрудника следственного органа. В связи со всем вышеизложенным появляется проблема в необходимости создания во всех субъектах подобных учебных центров, поскольку создание такого рода института – это один из этапов реализации плана выстраивания системы ведомственного профессионального образования. Дополнительное профессиональное образование сотрудника Следственного комитета осуществляется не реже одного раза в три года, что не способствует повышению профессионализма и эффективности выполнения возложенных на следователей полномочий. Это касается той категории лиц, которые работают в должности менее года, то есть лицу, не имеющему специальной подготовки и определенного опыта работы, знаний навыков, поручается дело для расследования, при этом с соблюдением всех процессуальных сроков и решения человеческих судеб. К тому же на практике в отдельных городах следователи, проработавшие больше года в должности, так и не посылаются на ДПО. Отсюда еще один пробел в нашем законодательстве, а именно

отсутствие нормы, регламентирующей необходимость послевузовской специальной подготовки граждан для целенаправленной работы в государственных органах, то есть заблаговременное формирование специализированного кадрового потенциала. При этом целью специальной подготовки должно быть формирование профессиональных качеств, приобретение определенных знаний и навыков именно в той сфере деятельности, в которой человек планирует работать, также формирование и развитие коммуникабельности и умения работать в коллективе. В этом случае можно обратиться к зарубежному опыту. Например, опыт США в области формирования кадров госаппарата демонстрирует продуктивность конкурсного замещения должностей, карьерного продвижения с учетом результатов экзаменов и ежегодной аттестации персонала. Можно использовать такую специфическую черту американской системы, как двухгодичная (для выпускников вузов) интернатура в органах государственной власти⁴. Такая система позволяет, во-первых, повысить квалификацию выпускников, дополнить их теоретические знания практическими навыками и умениями; во-вторых, принимать на государственную службу людей, чувствующих призвание к такого рода деятельности и имеющих к ней способности. Стоит обратить внимание на опыт ФРГ: «Прохождение службы охватывает подготовительную службу и испытательный срок. Во время испытания и до истечения определенного законом срока, который составляет минимум один год, служащий не может быть повышен в должности»⁵. Кадровая политика, касающаяся государственной службы, построена на том, что даже чиновники средней и простой государственной службы, не говоря уже о высшей и повышенной госслужбе, для того чтобы занять должность, помимо основного образования должны пройти специальное обучение, подготовительную службу. Таким образом, в ФРГ стимулируется непрерывное образование как обязательное условие для продвижения в системе госслужбы. Еще одна проблема заключается в том, что в некоторых государственных органах повышение квалификации предусмотрено не для всех групп работников, в подтверждение вышеизложенного хотелось бы привести несколько примеров. Так в сентябре-ноябре 2013 года в Ростовском юридическом институте будут проводиться курсы по повышению квалификации федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов ФССП России Южного и Северо-Кавказского федеральных округов. В целях недопущения неоправданных затрат на командировочные расходы указано, что действующим контрактом между РПА Минюста России и ФССП России предусмотрено обучение государственных гражданских служащих по программам повышения квалификации только старших, ведущих и главных групп должностей, повышение младших групп не предусмотрено. Другим примером может послужить тот факт, что в Россий-

ской Академии правосудия (Северо-Кавказский филиал)⁶ установлен исчерпывающий перечень должностей, которые могут проходить курсы повышения квалификации, однако из этого списка исключены работники старшей группы, а именно госслужащие аппарата мирового судьи. В то время как указанные работники также обеспечивают исполнение функций государства, и профессионализм их деятельности оказывает свое влияние на деятельность всего органа, в силу чего неправомерность действий, незнание, плохое качество работы – все это может сказаться на государственной деятельности. Все это вытекает из пробелов права, а именно из диспозитивной нормы права ФЗ от 27.07.2004 года № 79-ФЗ, в соответствии с которой повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года⁷. Ключевой фразой является именно фраза «по мере необходимости». Хотелось бы обратить внимание на то, что, согласно данным сайта Государственной думы РФ⁸, только за 2013 год (по состоянию на 02.10.2013) федеральное законодательство пополнилось 256, за 2012-й – 334 законами, и это только на федеральном законодательном уровне, не считая иных подзаконных актов. Данные показатели говорят о том, что законодательная база России и ее субъектов очень велика, при этом постоянно увеличивается, что также сказывается на работе государственных служащих, которые в первую очередь руководствуются законами. Ознакомиться, а затем и усвоить такой объем информации самостоятельно неорганизованным образом госслужащим зачастую нет времени, а сроки, предусмотренные законодательством на прохождение курсов повышения квалификации (не реже одного раза в три года), в современных условиях являются, на наш взгляд, неуместными. Для того чтобы сотрудники государственных органов регулярно совершенствовались и актуализировали свои профессиональные знания, они должны иметь постоянный доступ к источнику новой информации. Поэтому необходимо помимо основной программы повышения квалификации вводить новый уровень дополнительного профессионального образования, например, специализированные обучающие центры на местном уровне, которые бы проводили обучающие курсы в зависимости от внесенных изменений в нормативно-правовую базу, количества принятых законов и подзаконных актов. Благодаря таким учебным центрам госслужащие стали бы юридически грамотными, высококвалифицированными и адаптированными к современным условиям. Дополнительное профессиональное образование должно быть непрерывным, путем внедрения дистанционных промежуточных учебных программ, компьютеризованных сетевых обучающих программ для регулярного использования, ведения дистанционных аттестаций сотрудников, внедрения программ контроля знаний, также необходимо обеспечить сотрудников постоянным

доступом к регулярно обновляющейся информационной и законодательной базе. Также немаловажное значение должны занимать психологические тренинги, обеспечивающие моральное стимулирование, поддерживающие мотивацию к профессиональной деятельности, необходимые для развития профессиональных качеств, нацеленные на антикоррупционную профилактику. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в любой предусмотренной законодательством об образовании форме обучения с отрывом или без отрыва от гражданской службы. Что касается обучения без отрыва от службы, то здесь также имеются свои минусы, а именно то, что такая форма обучения влияет на уровень образования, не способствует наилучшему усвоению информации. Поэтому на законодательном уровне необходимо внести поправку, регламентирующую обязанность с

определенной периодичностью, но с небольшими интервалами, предоставлять госслужащим возможность к дополнительному профессиональному образованию с сохранением заработной платы и с отрывом от работы.

В результате всего вышеизложенного путь достижения повышения уровня дополнительного профессионального образования государственных служащих - это внедрение эффективных и продуктивных программ обучения для сотрудников государственных органов, в зависимости от темпов обновления законодательной базы, принятие императивной нормы отправления сотрудника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, внесение поправок в законы, регламентирующих деятельность госслужащих, также создание специализированных обучающих центров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные вопросы деятельности Института повышения квалификации Следственного комитета Российской Федерации: цели, задачи, проблемы, перспективы // URL: <http://www.garant.ru>.
2. Руденко П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2004. - № 2. С. 79-84.
3. Россия и европейский опыт госслужбы. Доклады института Европы. М., 2008. С. 75.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // URL: <http://base.garant.ru>.
5. Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // URL: <http://base.garant.ru>.

¹ URL: <http://www.minfin.ru>.

² Актуальные вопросы деятельности Института повышения квалификации Следственного комитета Российской Федерации: цели, задачи, проблемы, перспективы // URL: <http://www.garant.ru>.

³ Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // URL: <http://base.garant.ru>.

⁴ Руденко П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2004. - № 2. С. 79-84.

⁵ Россия и европейский опыт госслужбы. Доклады института Европы. М., 2008. С. 75.

⁶ URL: <http://www.nc-raj.ru>.

⁷ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 62 ФЗ № 79-ФЗ // URL: <http://base.garant.ru>.

⁸ URL: <http://www.duma.gov.ru/>