

НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА ПОДГОТОВКИ ГОССЛУЖАЩИХ: ОТ ИДЕИ К РЕАЛИЗАЦИИ

Бондакова О.А., Мунина О.В.

**ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет
им. Н.Г.Чернышевского», г. Саратов**

Формирование профессионального и обладающего высоким потенциалом кадрового блока российского государства на сегодняшний день выступает одним из ведущих направлений экономических и социальных преобразований, происходящих в нашей стране. Это можно считать приоритетом и важнейшей задачей, от решения которой будет во многом зависеть конкурентоспособность российского общества в новых условиях мирового порядка.

В Послании Президента Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года особое внимание акцентируется на совершенствовании науки и образования, определяется курс развития современной российской высшей школы [1].

Университетские комплексы должны соответствовать заявленным высоким требованиям руководства страны: в сложившейся ситуации в их обязанность вменяется не только подготовка востребованных специалистов, отвечающих запросам, как отечественного, так и зарубежного рынка, но и внедрение передовых технологий в производственную сферу.

Для этого необходимо активнее внедрять в образовательный процесс международные стандарты качества, стимулировать научно-исследовательскую деятельность студентов, организовать и поддерживать инициативы обучающихся, нацеливать их на практическую работу, обучить продвижению собственных наработок.

Нынешнее функционирование и развитие всей системы государственного управления настоятельно требует формирования кадровой политики, которая сможет создать эффективно работающий корпус профессиональных чиновников - аппарат высокопрофессиональных государственных, муниципальных служащих. Для этого, в свою очередь, понадобится пересмотреть роль, которую эта категория специалистов играет в жизнедеятельности российского государства и уже на базе этого внедрить соответствующие преобразования в сферу профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих.

Как известно, в 1991 году, для быстрого становления соответствующей российским реалиям государственной службы, было принято решение о создании системы учебных заведений, занимающихся подготовкой государственных и муниципальных служащих. В начале 1992 года в классификатор специальностей высшего профессионального образования была введена специальность «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ).

Превращение государственной (муниципальной) службы в профессиональную деятельность повлекло за собой появление новых профессий и специальностей, формирование слоя профессиональных

государственных (муниципальных) служащих, развитие форм их профессиональной солидарности, способствовало зарождению профессиональных традиций, профессиональных отношений, профессиональной культуры и т.д., то есть, развитию явления профессионализации государственной (муниципальной) службы [2].

Говоря об обучении кадров, необходимо акцентировать внимание на современном этапе реформировании образования. Модернизация высшего образования осуществляется в непростой для государства период: введение федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, внедрение балльно-рейтинговой системы и новых механизмов мониторинга качества знаний студентов и т.д. сопровождается значительным осложнением положения дел в экономической и политической сферах (антироссийские санкции, девальвация рубля, отток иностранных инвестиций, рост инфляции, сокращение лимитов бюджетных обязательств, предполагающее, в том и числе, и сокращение финансирования вузов) [3].

Глава государства видит выход из сложившейся ситуации, в том числе, и в интеграции образования, науки и производства, повышении роли науки и образования в развитии производственного потенциала и раскрытии человеческого капитала [1]. Следовательно, в очередной раз повышаются требования, предъявляемые к высшей школе, задаются новые планки для всех участников образовательного процесса.

Такая постановка вопроса предполагает не только модернизацию естественнонаучного и технического видов образования, напрямую связанных с производственными структурами, но и качественную модификацию системы профессиональной подготовки, как рядовых менеджеров, так и государственных и муниципальных служащих (для того, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие сами должны иметь соответствующий времени и запросам уровень профессиональной подготовки).

Необходимость оптимизации системы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих обусловлена, кроме всего прочего, планируемым внедрением профессиональных стандартов (законопроект о них был разработан в соответствии с поручением Президента РФ от 2013 года).

Профессиональные стандарты будут использоваться работодателями в процессе реализации кадровой политики (присвоении тарифных разрядов, установлении системы оплаты труда), создании должностных инструкций. Главная цель законопроекта о внедрении профессиональных стандартов заключается в закреплении обязанности практики применения последних государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольных пакет акций которых принадлежит государству. При всем при этом перечень основных требований к специалисту будет носить комплексный характер, то есть, включать в себя требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Текст законопроекта о профессиональных стандартах вызвал жаркие

дискуссии в СМИ, поскольку он предполагал внедрение данного инструмента в достаточно короткие сроки: для работников государственного сектора – с 2016 года, а для всех остальных граждан – с 2020 года. Однако в настоящий момент принятие законопроекта отложено – чиновники осознали необходимость согласования профессиональных стандартов с государственными образовательными стандартами [4]. Законопроект о введении обязательных требований к работникам ряда отраслей по уровню образования, стажу и навыкам предполагает синхронизацию, как с федеральными государственными образовательными стандартами, так и со всей системой профессионального образования в целом (без этого, в принципе, становится невозможным применение профессиональных стандартов).

По нашему мнению, нормотворческая инициатива внедрения профессиональных стандартов имеет, как достоинства, так и недостатки.

К несомненным преимуществам данного регулятора профессиональной сферы относится перспектива искоренения профнекомпетентности, авторитарности, протектирования. Сегодня многие из сотрудников управленческих структур не имеют соответствующего профильного образования, тогда как далеко не все выпускники учебных заведений, готовящих специалистов в сфере государственного и муниципального управления, получают возможность работы по специальности.

Недостатки возможного внедрения профстандартов связаны с реальным состоянием российской образовательной системы и спецификой ситуации «выбора собственной профессии» молодым человеком. В нашем государстве профессиональное образование, как правило, получают в достаточно молодом возрасте (16-22 лет). Ввиду отсутствия институтов профориентации, будущая профессия избирается с учетом мнения и притязаний родителей или тенденций престижа той или иной специальности (собственные предпочтения, ожидания и возможности, как правило, воспринимаются туманно, а ситуация на рынке труда, вообще, в большинстве случаев, не берется в расчет). Если законопроект будет принят, поменять профессию и «найти свое призвание», в конечном итоге, станет проблематичным, поскольку это потребует дополнительных временных ресурсов и материальных затрат. Кроме того, скорее всего, появится огромное количество учебных центров, специализирующихся не столько на переподготовке кадров, сколько на «торговле» сертификатами, удостоверениями и дипломами (спрос породит соответствующее предложение). Помимо всего прочего, сама система профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих не соответствует реалиям времени: использование неактуальных методик обучения и традиционный подход к организации образовательного процесса.

Такое положение вещей в системе профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих ставит вопрос о необходимости внедрения нового компетентностного подхода к организации образовательного процесса, предусматривающего формирование и развитие профессиональных компетенций и личностно-деловых качеств, востребованных в данной сфере деятельности.

Компетентностный подход предполагает не только и не столько интеграцию знаний и навыков специалиста, сколько формирование гражданина с развитой системой ценностей и поведенческих установок, воспитание способности к мобилизации всех усвоенных знаний, сформировавшихся навыков и умений. Ключевыми компетенциями государственных и муниципальных служащих, в этой связи, должны быть управленческая и коммуникативная компетенции. Последние должны формироваться в процессе обучения через участие студентов в тренингах, с помощью прохождения стажировок в различных органах управления, стимулирование их креативных и аналитических способностей, проведение исследовательской работы.

Особое внимание следует уделить системе получения профессионального образования «бакалавриат – магистратура». Как известно, введением в 1992 году многоуровневой системы высшего профессионального образования российские чиновники пытались решить задачу вхождения в систему образования, принятую во многих странах мира (ранее в стране выпускались только дипломированные специалисты со сроком обучения 5–6 лет, то есть, существовала одноступенчатая схема, тогда как сейчас эта схема – многоступенчатая).

Сейчас сложно сказать, каким образом болонская система образования повлияла и еще повлияет на подготовку кадров для гражданской службы. Но, факт остается фактом, – с 2013 года министр обороны С.Шойгу отменил болонскую систему обучения офицерского состава [5]. Видимо, дисциплинарные рамки и срочность принятия решений на военной службе позволили выявить недочеты в системе образования быстрее, чем ситуация достигла коллапса.

Подводя итог всему вышеизложенному, хочется особо отметить, что для оптимизации работы органов государственной и муниципальной власти, необходимо разработать для профессиональных образовательных учреждений, занимающихся подготовкой государственных и муниципальных служащих «дорожную карту», – некий макет деятельности государственного и муниципального служащего нового поколения, модель его формирования и «оценочную карту», которая включала бы в себя не столько перечень его функциональных обязанностей и прав, сколько его рейтинговые показатели, что значительно помогло бы ранжировать и формировать качества, необходимые государственному и муниципальному служащему. Профессиональные стандарты и федеральные государственные образовательные стандарты последнего поколения могли бы стать подобными путеводителями, при условии нивелирования указанных выше недостатков.

Список литературы

1. *Послание Президента Федеральному собранию от 4 декабря 2014 года* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/47173>. - 06.12.2014.

2. Егоров, В.Г. Проблемы подготовки кадров для государственной службы / В.Г.Егоров // Проблемы теории и практики управления. – 2002. - №3. – С. 34-40.

3. Вузам РФ в 2015 г. сократят финансирование, но это не должно коснуться зарплат и стипендий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mk.ru/social/2014/12/19/>. – 19.12.2014; Российским вузам в 2015 году сократят финансирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria.ru/economy/20141219/>. – 19.12.2014.

4. Забыли про овраги. Закон о профстандартах отложен до 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aif.ru/politics/russia/1407299/>. – 15.12.2014.

5. Шойгу взял штурмом бумажную Болонью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazeta.ru/social/2012/11/23/4865885.shtml> - 06.12.2014.