УДК 35.088.6

Б.Т. Пономаренко, д-р ист. наук, профессор, действительный член Академии педагогических и социальных наук
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва, Россия

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассмотрены процессы воспроизводства профессионального потенциала системы государственного управления как приоритетного направления государственной кадровой политики, обеспечивающие национальную безопасность страны, ее социально-экономическое развитие на основе социологических опросов государственных служащих. Выявлены основные проблемы и предложены стратегические направления профессионального развития кадров государственной службы.

Ключевые слова: *глобализация, инновационные технологии, профессиональное развитие, государственные служащие, государственное управление, программы, индивидуальные планы, профессиональная подготовка.*

У статті розглянуті процеси відтворення професійного потенціалу системи державного управління як пріоритетного напряму державної кадрової політики, що забезпечують національну безпеку країни, її соціально-економічний розвиток на основі соціологічних опитувань державних службовців. Виявлені основні проблеми і запропоновані стратегічні напрями професійного розвитку кадрів державної служби.

Ключові слова: *глобалізація, інноваційні технології, професійний розвиток, державні службовці, державне управління, програми, індивідуальні плани, професійна підготовка.*

The article deals with the processes of skilled potential reproduction in the system of state administration as the priority direction of state staff policy, which provides the national security of the its socio-economic development on the basis of the basic of sociological interrogatory of the civil servants. The main problems have been exposed and the strategic guidelines of professional personnel's development in governmental structures have been proposed.

Key words: *globalization, innovative technologies, professional personnel, civil servants, state administration, programs, individual plans, professional training.*

Постановка проблемы. С началом третьего тысячелетия в контексте формирования государственной кадровой политики и модернизации системы образования актуализировалась проблема формирования профессионального потенциала общества, повышения профессионализма и востребования квалифицированных кадров для государственного и муниципального управления. С 90-х годов система образования подверглась кардинальной перестройке, затем реформированию и модернизации. К настоящему времени в России сформирована система государственной службы, действующая на профессиональной основе и, соответственно, подсистема профессионального образования кадров государственного и муниципального управления.

В качестве основных направлений и приоритетов государственной кадровой политики в государственной службе определены: воспроизводство, профессиональное развитие и востребование кадрового потенциала системы государственного управления. Состояние кадрового потенциала, как известно, в значительной мере определяется рядом факторов, включающих: уровень профессионального развития и культуры кадров управления; количественные и качественные характеристики профессиональной трудоспособности граждан; развитость и требовательность институтов гражданского общества по отношению к сфере управления. При этом профессиональное развитие государственных служащих выступает как ведущий компонент структурных преобразований.

Анализ исследований и публикаций. Профессиональному развитию, представляющему собой процесс изменения качеств личности как субъекта профессионального труда, результат повышения профессионализма и специального образования, профессионального уровня и делового совершенствования служащего, в Концепции реформирования государственной службы (2001г.) было отведено приоритетное значение. За этим последовала разработка и принятие ряда нормативных правовых актов федерального и регионального уровней.

Управление государственной службой, при всей его организационной проблемности, представляет необходимость целенаправленного воздействия органов власти на

государственную службу, как систему, для реализации ее функций, проведения единой государственной кадровой политики, в т.ч. в сфере деятельности и организации на профессиональной основе деятельности государственного аппарата. На вопрос: «Насколько эффективно в современных условиях государственные органы занимаются формированием кадрового потенциала российского общества?», более половины респондентов (52,8 %) ответили, что малоэффективно, а 17,6 % опрошенных сочли, что совсем неэффективно. По данным социологических исследований [1] 52,8 % респондентов считают, что в современных условиях государство не выполняет протекционистскую роль по отношению к формированию кадрового потенциала российского общества. По данным официальной статистики «свыше 60 % выпускников вузовского «специалитета» не работают по своей специальности.

Хотя в методологическом отношении и организационном плане управление профессиональным развитием кадров государственного управления в течение последних десяти лет осуществляется путем разработки и реализации Федеральных программ, концепций и программ государственных органов (федеральный и региональный уровень), и индивидуальных планов профессионального развития служащих, установленного нормами права порядка формирования государственного заказа на дополнительное профессиональное образование. На вопрос: «Считаете ли Вы достаточно разработанным современное российское законодательство в сфере развития и востребованности кадрового потенциала?» лишь немногие, более половины респондентов (53,5 %), сочли этот процесс позитивным. При этом проблемы профессионального развития управленческих кадров находятся в русле кадровой безопасности, представляющей:

- состояние общества, достигаемое посредством деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик профессионального потенциала граждан, обеспечивающих сохранение целостности и развития общества, суверенитет государства, отсутствие рисков потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, промышленности и сельского хозяйства, военной, духовной и других сферах деятельности;
- защищенность общества от угроз и рисков непрофессионализма, деструктивного профессионализма, сохранения и наращивания профессионального потенциала посредством эффективной государственной, региональной и муниципальной кадровой политики, вплоть до кадровой политики организаций и учреждений различного типа.

Прямые угрозы и риски кадровой безопасности для кадрового потенциала государства заключаются в тенденции сокращения научных и технологических школ; ликвидации или неточном прогнозе развития направлений подготовки и развития кадрового потенциала общества, оттоке квалифицированных кадров за рубеж; старении научно-педагогического состава кадров образовательных учреждений, в т. ч. управленческого профиля. При этом особо актуальной становится проблема воспроизводства квалифицированных кадров.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Будучи одним из основных направлений государственной кадровой политики и важным фактором обеспечения национальной безопасности, воспроизводство профессионального потенциала должно быть ориентировано на повышение профессионального уровня (речь о знаниях, умениях, навыках), методологии и организации профессионального образования государственных и муниципальных служащих, способных работать в условиях реализации стратегии социально-экономического развития государства, расширения масштабов глобализации. В ходе социологического опроса 63,1 % респондентов общий уровень профессионализма работников различных организаций в современной России оценили как низкий или скорее низкий, чем высокий [2].

Наиболее важным фактором воспроизводства социально-профессиональной структуры общества и состояния конкурентоспособности страны выступает профессиональное образование как источник развития не только человеческого потенциала государственного управления, но и основа кадровой безопасности государства. От развития этого фактора зависит способность разработки и освоения инновационных технологий, модернизация производственной сферы, создание условий для перехода к информационному состоянию общества. И здесь важно обратить внимание на потребность освоения технологий опережающего профессионального обучения как методологической основы профессионального развития кадров государственного управления.

Цель статьи. Целью статьи является выявление стратегических ориентиров профессионального развития кадров государственного управления как составляющей национальной безопасности страны, определение основных проблем образовательной сферы и нахождение путей их устранения.

Изложение основного материала. Проблемы развития образования, а их накопилось в значительном количестве, связаны с упрочением кадровой безопасности как составляющей национальной безопасности страны. Из широкого диапазона проблем и недостатков образовательной сферы выделяются:

- несовершенство федеральных образовательных стандартов и учебных программ;
- правовая неупорядоченность функционирования системы дополнительного профессионального образования;
- разноплановость сети образовательных учреждений профессионального образования кадров управленческого профиля;
- несовершенство финансово-экономических отношений в системе образования, хронический дефицит средств на профессиональное образование управленческих кадров.

Весьма неравномерно по территории Российской Федерации распределена подготовка управленческих кадров. Заметим, что в эпоху глобализации, разработки и освоения инновационных технологий профессиональное образование предстает не просто социальной сферой. По своей сути, инвестиции в образование – это вложения средств в будущее страны, в котором участвует большинство граждан страны. Около 80 процентов молодых людей (до 35 лет) заявляют в ходе опросов об их стремлении к получению высшего профессионального образования, профессионально-квалификационному росту. Однако в России только 20,6 % экономически активного населения имеют высшее образование, в то время как в США – около трети (31 %). Профессиональное образование, как результат усвоения специальных знаний, умений, навыков и опыта, должно стать основой и средством профессионального развития личности; неотъемлемой частью процесса социализации человека, сердцевиной развития профессионального потенциала общества.

Отвечая на вопрос: «Какие, на Ваш взгляд, аспекты государственного регулирования кадрового потенциала требуют более совершенной нормативной базы?», участники социологического опроса выделили вопросы социальных гарантий при устройстве на работу, проблемы охраны труда, мотивации.

В Российской Федерации профессиональное обучение кадров государственного и муниципального управления осуществляется в трех взаимосвязанных подсистемах:

- в высшей школе (государственные и негосударственные образовательные учреждения);
- в системе дополнительного профессионального образования;
- в средних специальных учебных заведениях, профессиональных училищах, колледжах, региональных учебных центрах.

По своей содержательной сути профессиональное образование в России представляет собой вид социального процесса, состоящего в трансляции новым поколениям управленцев необходимого социального опыта. Поэтому, все большее значение приобретает вос-

питательный аспект проблемы. Его суть – в реализации функции воспитания, которая необходима в условиях экономической и социальной нестабильности общества, пагубного влияния информационного хаоса, заполонившего средства массовой информации.

Проблемы и недостатки в профессиональном развитии кадров государственного управления заключаются в:

- неразработанности стратегии профессионального развития кадров управления;
- несовершенстве нормативных, правовых и организационных основ профессионального развития персонала;
- низкой мотивации государственных служащих и руководителей государственных органов, направляющих персонал учреждений на дополнительное профессиональное образование;
- слабой связи программ профессионального образования с практическими потребностями сферы государственного и муниципального управления;
- медленном освоении современных технологий профессионального развития, способствующих эффективному выполнению функций и задач органов государственной власти;
- формализации конкурсных процедур, укоренившейся практике назначения на должности государственной службы, карьерного продвижения и поощрения, при которой решающую роль играют не критерии профессионализма и деловитости, а факторы персональной преданности, групповых и личных интересов.

Не случайно в ходе социологического опроса среди государственных служащих на вопрос: «Как Вы оцениваете общий уровень профессионализма руководящего состава организации?» не более четверти респондентов сочли его высоким для различных категорий руководителей органов государственной власти. Социологические исследования свидетельствуют о формировании своеобразного рынка некачественного профессионального образования, многоуровневого и сомнительного по социальной эффективности образовательного конгломерата. В этом также кроется угроза национальной безопасности, поскольку значительная часть выпускников учебных заведений оказывается неспособной к созидательной продуктивной работе.

В условиях общеевропейской интеграции расширяется возможность выбора программ, нацеленных на воспроизводство кадрового потенциала общества. Вхождение России в Болонский процесс предполагает: выполнение обязательств по европейской кооперации в обеспечении качества образования с точки зрения разработки сопоставимых критериев и методик, организации подготовки бакалавров и магистров, создании общеевропейских характеристик в отношении разработки интегрированности учебных программ, программ обучения, тренингов, исследований.

С начала календарного года в нашей Академии ведется разработка качественно новых учебных программ бакалавриата и магистратуры в соответствии с федеральными образовательными программами третьего поколения. Уже пройден этап аккредитации программ. Ведется подготовка к приему нового контингента обучаемых. Одной из важных задач определенных к решению в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» (2009-2013гг.) является «формирование и реализация программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих». Установлено регулирующее значение программирования и индивидуального планирования профессионального развития как способов взаимосвязи компонентов институциональной структуры, обеспечивающих порядок внутренних пространственно-временных, информационных, функциональных и иных связей.

Выводы и предложения. В перечне ожидаемых результатов: «разработка и внедрение в государственных органах программ и индивидуальных планов профессио-

нального развития государственных служащих». В ходе реформирования и развития системы государственной службы к основным задачам системы профессионального образования кадров государственного управления, как фактора обеспечения национальной безопасности государства, относим необходимость:

- расширенного и качественного воспроизводства кадрового потенциала общества, подготовки управленческих кадров высокой квалификации;
- совершенствования управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих через механизмы планирования и программирования повышения профессионального уровня;
- повышения требований к культурологической и социологической составляющей в профессиональном развитии кадров системы государственного управления.

В целом же приоритетные направления формирования кадрового состава государственной службы должны включать:

- профессиональную подготовку служащих, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;
- содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;
- ротацию гражданских служащих как поочередное пребывание в какой-либо должности, обновление кадрового состава органов государственного управления;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- оценку результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- применение современных технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Добиться превращения России в развитое в социально-экономическом отношении государство с современной высокотехнологичной экономикой, надлежащим качеством жизни людей, с развитой системой социально-политических отношений и демократических институтов, можно лишь поставив на должную высоту стратегию государственной кадровой политики, проложив путь своим гражданам к качественному общему и профессиональному образованию. Воспроизводство профессионального потенциала системы государственного управления должно стать приоритетным направлением государственной кадровой политики, обеспечивающим национальную безопасность страны, ее уверенное социально-экономическое развитие, достойное положение на мировой арене.

Список использованных источников

1. Турчинов А. И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы / А. И. Турчинов, К. О. Магомедов. – М.: РАГС, 2010. –122 с.
2. Кадровая политика: монография / под общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: РАГС, 2009. – 256 с.