

**Василенко Виктория Андреевна**

ассистент кафедры экономической истории  
Санкт-Петербургского государственного  
экономического университета

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**Аннотация:**

*После распада Советского Союза вопросы подготовки кадров для различных отраслей экономики приобрели особую значимость. Стали происходить изменения в системе высшего профессионального образования, которые продолжают по сегодняшний день. Особой сферой образования является подготовка государственных и муниципальных служащих. В статье характеризуется современное состояние данной области, а также рассматриваются вопросы ее дальнейшего развития.*

**Ключевые слова:**

*подготовка кадров, государственные и муниципальные служащие, высшее профессиональное образование, государственный заказ, социальный заказ, «обратная связь», финансирование.*

**Vasilenko Victoria Andreevna**

Assistant Lecturer,  
Economic History Department,  
Saint Petersburg State University of Economics

**THE CURRENT STATE  
AND THE DEVELOPMENT  
PROSPECTS OF  
THE TRAINING SYSTEM FOR STATE  
AND MUNICIPAL CIVIL SERVANTS**

**Summary:**

*The issues concerning personnel training for different economic branches became especially urgent after the disintegration of the Soviet Union. Since that time there began changes in the system of higher professional education, which have been continuing until today. The special sphere of education is the training of state and municipal civil servants. The article deals with the current situation in this education field and considers the questions of its further development.*

**Keywords:**

*staff training, state and municipal civil servants, higher professional education, state order, social order, feedback, financing.*

Обучение государственных и муниципальных служащих занимает особое место в общественном секторе экономики. С одной стороны, оно включено в систему кадровой подготовки страны, соответственно, неразрывно связано с образовательной ситуацией в государстве. С другой стороны, сама государственная и муниципальная служба является частью общественного сектора экономики и во многом зависит от происходящих в данной сфере процессов. Поэтому уровень развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих во многом определяет состояние общественного сектора экономики, поскольку деятельность работников сферы государственного и муниципального управления оказывает прямое влияние на отношения между обществом, общественными и профессиональными объединениями, отдельными гражданами и государством.

Формирование системы подготовки государственных и муниципальных служащих связано со становлением в нашей стране государственной, а позже и муниципальной службы, как таковой. Однако возникновение более или менее централизованной системы обучения кадров государственного аппарата относится к зарождению государственного образования в стране, начало которому было положено в эпоху царствования Петра I.

С течением времени менялась ситуация в стране. Как результат, устанавливался новый характер государственной службы, возникали другие педагогические идеалы, предъявлялись иные требования к уровню профессиональной подготовки служащих. Интересным представляется советский этап, характеризующийся активным строительством разветвленной сети советско-партийных школ, коммунистических университетов, государственных высших и средних учебных заведений, различных курсов повышения квалификации, что позволило создать систему непрерывного образования служащих корпуса государственной власти в стране.

С образованием Российской Федерации многое из созданного в Советском Союзе было разрушено, в том числе и в сфере кадровой подготовки, однако на современном этапе новой четко функционирующей системы высшего профессионального образования, а также, в частности, подготовки работников сферы государственного и муниципального управления не создано.

Россия, на сегодняшний день, довольно часто ориентируется на Западные идеалы. Это можно объяснить, во-первых, тем, что в течение достаточно долгого периода в нашей стране была политика так называемого «железного занавеса», после отмены которой взаимнообмен с западной культурой стал возможен. Во-вторых, можно выделить существующие в настоящее время

глобализационные процессы, процессы интернационализации и европейской интеграции, оказывающие существенное влияние на различные сферы жизни деятельности человека в разных странах.

В 2003 г., после присоединения России к Болонскому процессу, во многом был определен дальнейший путь развития высшего профессионального образования. Как результат, были определены три ступени обучения: бакалавриат; специалитет, магистратура; подготовка кадров высшей квалификации (что закреплено в новом Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» [1]). Вступили в силу стандарты, так называемого, третьего поколения, согласно которым уровень магистратуры по сравнению с бакалавриатом предполагает более углубленную профессиональную специализацию, а также формирование компетенций, связанных с занятием более высоких должностей.

Касательно кадров государственных и муниципальных служащих, стандарты нового поколения обладают преимуществом: они разработаны по отдельному направлению подготовки бакалавров и магистров – «Государственное и муниципальное управление», а не рассматриваются в рамках «менеджмента», как было ранее. Это предполагает больший учет особенностей и специфики будущей профессии, позволяя тем самым повысить качество обучения. Подготовка отныне основывается не на знаниях, умениях и навыках, которыми выпускники должны овладеть, а на компетенциях, предполагающих реализацию данных умений и навыков на практике. Это вполне соответствует современным вызовам времени, требующим способности оперативно принимать решения, эффективно справляться с трудностями, качественно выполнять свои должностные обязанности.

На сегодняшний день образовано федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), а также подчиненные ей филиалы и представительства, которое представляется главным по подготовке государственных и муниципальных служащих (имеется ввиду гражданская служба). Безусловно, существуют и другие высшие учебные заведения, готовящие кадры для корпуса государственной и муниципальной власти, однако они не специализируются на данном направлении. Вполне вероятно, что в условиях современных преобразований в высшем образовании подобные подразделения в непрофильных вузах в скором будущем будут упразднены с полной передачей всех полномочий по подготовке государственных и муниципальных служащих в компетенцию РАНХиГС, включая ее филиалы и представительства [2, с. 15].

Создание подобной системы образовательных учреждений является, безусловно, положительным моментом в подготовке государственных и муниципальных служащих, однако многие проблемы остаются нерешенными. К ним можно отнести: отрыв получаемых теоретических знаний от практических навыков и умений, отсутствие отлаженной системы трудоустройства выпускников в соответствующие органы государственной и муниципальной власти, неполное представление о самой сути деятельности государственного или муниципального служащего, рода его занятий, соответствия его деятельности реальным интересам общества.

Во многом существование подобных проблем связано с отсутствием «обратной связи» между государственными и муниципальными служащими, обществом, в целом, каждым отдельным человеком, общественными объединениями и профессиональными союзами, работниками образования, студентами. Очевидно, что для налаживания подобной связи необходим соответствующий государственный орган, который будет соотносить интересы данных участников образовательного процесса с интересами страны. На практике создание подобного органа представляется возможным на базе Департамента развития государственной службы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Данное подразделение будет регулировать отношения через систему государственных и социальных заказов, формулируемых Министерством образования и науки РФ и другими органами исполнительной власти (государственный заказ), а также различными общественными организациями, профессиональными объединениями, вузами (социальный заказ). В компетенцию нового органа будут входить: выработка единых требований к кадрам государственных и муниципальных служащих, их профессиональному и дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации, аттестации, а также другие вопросы государственной и муниципальной службы в масштабах страны.

Говоря про государственный и социальный заказ, можно констатировать, что государственный заказ на подготовку кадров существовал еще в Советском Союзе, когда поступление студентов в вузы регулировалось так называемыми контрольными цифрами приема. Социальный заказ – относительно новое явление для нашей страны, однако во многих зарубежных странах он получил достаточно широкое распространение.

Еще один немаловажный момент – это финансирование. На сегодняшний день образование в России идет по пути коммерциализации, что является достаточно спорным моментом и вызывает

широкое обсуждение как в правительственных кругах, так и в обществе. Анализируя наш исторический опыт, можно отметить, что достаточно долгое время государство обеспечивало в стране бесплатность образования, поэтому резкое изменение подобной системы может привести к недопониманию как в обществе, так и в среде работодателей. Данный факт позволяет констатировать, что на сегодняшний момент высшее образование должно по преимуществу оставаться государственным, возможно, на данном этапе развития, с небольшим процентом частных инвестиций самих студентов, а также инвестиций экономических субъектов, как заказчиков кадров (социальное партнерство с вузами). Однако, если речь идет о подготовке государственных и муниципальных служащих, финансирование образования не должно переходить в руки частных компаний, так как в подобной ситуации будут учитываться интересы конкретной группы лиц, оплачивающих обучение – подготовленные специалисты, придя на работу, будут «отрабатывать» свое обучение в пользу данной конкретной компании или организации, оплатившей его, подразумевающее «систему добычи».

#### **Ссылки:**

1. ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.
2. Лабудин А.В., Василенко В.А. К вопросу о совершенствовании системы подготовки и переподготовки кадров для государственной и муниципальной службы // Управленческое консультирование. 2013. № 8 (56). С. 7–15.

#### **References:**

1. 'FZ of December 29, 2012 № 273-FZ "On Education in the Russian Federation"' 2012, *Coll. of legislation of the Russian Federation*, no. 53, art. 7598.
2. Labudin, AV & Vasilenko, VA 2013, 'On improvement of the system of training and retraining for the state and municipal services', *Management consulting*, no. 8 (56), p. 7-15.