

Проблемы профессионального развития кадров государственной службы в Российской Федерации

Хрипков К. А.¹, Самсонова М. В.²

¹Хрипков Кирилл Александрович / Khripkov Kirill Aleksandrovich – ассистент, кафедра социальных технологий, Институт управления;

²Самсонова Мария Витальевна / Samsonova Mariya Vital'evna – студент, направление подготовки: таможенное дело, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы профессионального развития кадров государственной службы в Российской Федерации. Произведен полный анализ временной хронологии развития государственного служащего, вплоть до наших дней. Выявлены барьеры, мешающие реализации профессиональных и компетентных кадров в государственной службе. Предложены меры по созданию положительной кадровой политики и подготовки квалифицированных госслужащих.

Ключевые слова: государственная служба, кадровая политика, квалификация государственных служащих, профессиональная подготовка кадров.

Профессиональное развитие государственных служащих является важным аспектом в системе государственного управления. Критериями эффективности всей структуры государственной службы служат профессионализм и качественные задатки специалиста, работающего в государственной сфере. Рассматривая суть данной проблемы, сначала нужно рассмотреть терминологию и объяснить суть определения государственной службы.

Данному понятию нет определения в законодательстве Российской Федерации. В литературе юридического характера под государственной службой понимается общественно полезная деятельность, выполняемая лицами, занимающими государственную должность, по распоряжению государства.

Проанализировав систему профессионального развития кадров государственной службы в России по этапам ее формирования в истории, можно сделать вывод, что попытки усовершенствования профессионализма госслужащих появились еще во времена Петра I и развивались достаточно интенсивно в дальнейший имперский период.

Незначительное торможение развития повышения квалификации у государственных служащих возникло при большевистском периоде. Это все обуславливается тем, что при таком режиме власти чиновничество было недопустимо.

С развалом Советского Союза предпринимались попытки восстановления госслужбы, но наиболее результативный характер они приобрели уже в 21 веке. На сегодняшний день, проблема повышения профессионализма так же актуальна, как и 300 лет назад, и требует особого внимания.

Как было сказано ранее, профессиональное развитие государственных служащих является одной из важнейших целей в реализации положительной кадровой политики. На данном этапе времени происходит полное и кардинальное изменение в системе государственного управления Российской Федерации. Стали повышаться требования к уровню образовательного развития государственных служащих. Поэтому данный вопрос является актуальным и требует решительных действий.

Практика государственной службы показывает значительное понижение уровня профессионализма гражданских служащих [1]. Большой массе чиновников недостает ни опыта работы, ни квалификации, ни знаний в той или иной сфере их трудовой деятельности.

На пути совершенствования кадровой политики государственных служащих стоят барьеры, такие как:

1. Нехватка ресурсов в области обеспечения ими системы профессиональной переподготовки кадров;
2. Негативное влияние экономической и социальной среды на развитие потенциала кадров государственной гражданской службы;
3. Существенные недостатки в законодательной базе по части кадровой политики;
4. Низкий уровень связи программ профессионального обучения с включением их в систему развития кадровой политики;

5. Объективными решениями по устранению данной проблемы должны послужить такие меры, как:

- улучшение и повышение качества профессионального развития всех категорий и групп должностей и выведение образования государственных служащих на новый, значительно усовершенствованный уровень.
- гражданского служащего нужно сориентировать на дальнейшее развитие своей профессиональной пригодности. Кадровые службы органов государственного управления должны создавать все необходимые условия для реализации положительной кадровой политики и ее прогресса в государственной службе.
- решение противоречия между потребностями общества и государства в высокоэффективной, профессиональной государственной гражданской службе и ее реальным состоянием, характеризующимся низким уровнем профессионализма, что конкретным образом влияет на все сферы жизни общества, будь то экономическая составляющая либо здравоохранение.

– внедрение стажировки [2] для передачи опыта, в том числе и зарубежного, а также закрепление уже полученных теоретических и практических знаний.

– внесение федерального закона [3] о повышении квалификации государственных служащих в законодательство Российской Федерации. Данный закон существенно поможет повысить процент профессионально грамотных и образованных чиновников.

В наши дни в политике происходят серьезные изменения, что приводит к переменам в кадровой деятельности. Создание совершенно новой модели государственного управления, в корне отличающейся от модели текущего периода, требует обновления управленческих кадров. Для благополучного развития нашей страны нужны хорошо подготовленные эффективные управленцы.

В сумме профессиональные знания, умения и навыки — показатели профессионализма государственного гражданского служащего. Они определяют его профессиональную пригодность и компетентность. От этого зависит жизнь российского народа, ведь качественные кадры помогут улучшить положение нашей страны во всех сферах жизнедеятельности.

Литература

1. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики. М.: Закон и право, 2007.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.11.2016).
3. Научно–политический журнал «Государственная служба». Формирование кадрового состава государственной службы Российской Федерации. № 5 (37), 2005.