

УДК 331.108.26

На правах рукописи

АСТРАХАНЦЕВА СВЕТЛАНА ЕВГЕНЬЕВНА

Проблемы развития профессионализма кадров государственного управления в условиях модернизации государственной службы: региональный аспект (на примере регионального центра переподготовки и повышения государственных служащих)

6М050700 – «Менеджмент»

Автореферат

диссертации на соискание академической степени
магистра экономики и бизнеса по специальности

Республика Казахстан
г. Усть–Каменногорск, 2011

Работа выполнена в Восточно-Казахстанском государственном техническом университете им. Д. Серикбаева»

Научный руководитель - кандидат психологических наук,
Грызунова Галина Васильевна

Официальный оппонент - доктор экономических наук,
Кайгородцев Александр Александрович

Защита состоится «22» июня 2011 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Восточно-Казахстанского технического университете им. Д. Серикбаева по адресу г. Усть-Каменогорск, ул. Д. Серикбаева, 19.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Восточно-Казахстанского государственного технического университете им. Д. Серикбаева.

Автореферат разослан «14» мая 2011 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Тюлежанова А.С.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях модернизации государственного управления особое внимание уделяется профессионализму управленческих кадров.

Главная задача современной системы государственного управления – предоставление качественных государственных услуг населению. В связи с этим необходимо становиться приобретению государственными служащими тех профессиональных качеств и навыков, с помощью которых стало бы возможным удовлетворить потребности граждан.

Актуальность темы магистерской диссертации заключается в том, что в современных условиях модернизации государственной повышается требования к уровню профессиональной подготовки специалистов. Это предопределяет необходимость соответствующей подготовки и переподготовки кадров, а также систематического повышения квалификации кадров государственного управления и, вместе с тем, их профессионального и личностного роста.

Огромное **практическое и теоретическое значение** проблемы становления и развития института государственной службы, ее своеобразие, многогранность, отражение в реальной практической деятельности людей обусловили пристальное внимание к ней ученых, которое реализуется в следующих направлениях. Во-первых, исследования правовых аспектов государственной службы: Бахрах Д.Л., Бачило И.Л., Волошина В.В., Титов К.А., Стариков Ю.Н., Токтыбеков А.А., Уваров В.Н., Халфина Р.О., Цабрия Д.Д., Козбаненко В.А., Манохин В.М., Токтыбеков А.А. и др.

Во-вторых, изучение зарубежного опыта создания института государственной службы, сопоставление казахстанского опыта с устоявшимися за рубежом подходами к государственной службе: Оболонский А.В., Атаманчук Г.В., Афанасьев В. Г., Комаровский В.С., Охотский Е.В., Бойков В.Э., Романовский Н.В., Зинченко Г.П., Турчинов А.И., Яковец Ю.В., Сулемов В.А., Илларионова Т.С., Байменов А.М., Джаненова С.Ш., Шакенова А.М., Рахметов К.М.

В-третьих, рассмотрение проблемы регулирования кадровых процессов в системе государственной службы: Охотский Е.В., Калинин И.В., Исаенко А.Н., Маторико В.И., Базаров Т.Ю., Акчурина А.Г., Кайкенова Ж.К., Синягин Ю.В.

В-четвертых, исследование проблем профессионализма государственных служащих, их духовности, организационной культуры: Гончаров Ю.Н., Зызыкин В.Г., Деркач А.А., Игнатов В.Г., Скуднова О.В., Романов В.А., Нечипоренко В.С., Коньков В.М., Накошная Н.В., Прибыткова Л.В., Скворцова В.В., Аязбекова С.Ш.

И, наконец, изучение проблемы оптимизации системы подготовки и переподготовки государственных служащих: Лоскут И.Ю., Митина Л.Н., Слепцов Н.С., Анисимов О.А., Деркач А.А., Бойков В.А., Михайловский В.Г., Корзун М.М., Бисенова С.Ш., Раисова К.Б., Кадырбекова К.Б. и др.

Научное осмысление процесса модернизации государственной службы предполагает познание данной системы, процессов ее воспроизводства и

развития, для чего необходимо выявить определенную совокупность параметров, обеспечивающих жизнеспособность и эффективность деятельности кадров государственного управления. В этой связи представляется правомерным, рассмотрение анализа современной государственной службы, ее сущности и специфики во взаимосвязи с управленческими и профессиональными регуляторами поведения современных государственных служащих, обеспечивающих профессионализм кадров государственного управления в частности, и государственной службы в целом. Все это и определяет актуальность исследования

Цель данной работы – изучение факторов, обеспечивающих развитие профессионализма кадров государственного управления в условиях модернизации государственно службы.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретико-методологические основы профессионализма как явления;

- раскрыть понятия «кадры государственного управления», «человеческие ресурсы», «профессионализм», «мотивация»;

- изучить проблемы профессионализма кадров государственного управления в условиях индустриально-инновационного развития общества;

- провести анализ факторов, влияющих на развитие профессионализма кадров государственного управления на примере Регионального Центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Восточно-Казахстанской области;

- изучить возможности применения международного опыта в области профессионализма кадров государственного управления;

- разработать практические рекомендации по совершенствованию работы Регионального Центра в контексте развития профессионализма кадров государственного управления.

Объектом исследования является профессионализм кадров государственного управления регионального уровня.

Предметом исследования выступают факторы, влияющие на развитие профессионализма кадров государственного управления регионального уровня.

Методы исследования: теоретический анализ и обобщение, системно-структурный и ситуационный анализ, экспертный опрос, методы обработки и интерпретации данных, сравнительный анализ и синтез данных.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются научные положения, принципы, подходы и концепции отечественных и зарубежных ученых, позволяющих правильно осмыслить, описать современное состояние профессионализма кадров государственного управления и перспективы его развития, (Гончаров Ю.Н., Зазыккин В.Г., Деркач А.А, Игнатов В.Г., Скуднова О.В., Романов В.А., Нечипоренко В.С., Коньков В.М., Накошная Н.В., Прибыткова Л.В, Скворцова В.В., Аязбекова С.Ш. и др.); основные принципы и подходы к проблеме оптимизации системы подготовки и переподготовки государственных служащих (Лоскут И.Ю., Митина Л.Н,

Слепцов Н.С., Анисимов О.А., Деркач А.А., Бойков В.А., Михайловский В.Г., Корзун М.М., Бисенова С.Ш., Раисова К.Б., Кадырбекова К.Б. и др.)

Информационной базой исследования служит законодательная база Республики Казахстан, периодические издания, учебная и научная литература, всемирная сеть Интернет, данные, предоставленные Региональным Центром подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Акимата Восточно-Казахстанской области.

Объем и структура работы. Магистерская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, 3 приложений, 30 рисунков и 20 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность темы, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, раскрывается теоретико-методологическая база, сформулирована научная новизна и практическая значимость.

В первой главе рассматриваются понятия профессии и профессионализма кадров государственного управления, а также проблема развития профессионализма государственных служащих современного Казахстана в условиях индустриально-инновационного развития общества.

Во второй главе анализируются профессиональные качества государственных служащих регионального уровня на примере Восточно-Казахстанской области, а также система переподготовки и повышения квалификации кадров государственного управления с позиции формирования профессионализма.

В третьей главе разрабатывается программа личностно-профессионального развития кадров государственного управления, предлагаются рекомендации по совершенствованию деятельности Регионального Центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации на основе усовершенствованных программ обучения, направленных на развитие и саморазвитие государственных служащих с учетом профессиональных компетенций и квалификационных требований

В заключении диссертации изложены основные выводы и предложения.

Положения выносимые на защиту:

1. В современных условиях модернизации государственного управления особое внимание уделяется профессионализму управленческих кадров. В Стратегии развития «Казахстан - 2030» года одним из долгосрочных приоритетов было обозначено создание профессионального государства. В этой связи повышаются требования к профессионализму государственных служащих. Следовательно, необходимо определить специфику данной профессии и способ интериоризации профессиональной роли кадрами государственного управления.

2. Государственное управление рассматривается как государственный менеджмент, предоставляющий потребителю качественные государственные услуги, что связано с новыми требованиями, предъявляемыми к кадрам. Современный государственный служащий – это управляющий, лидер, дипломат, воспитатель, новатор и пример для подражания.

Постоянное развитие профессиональных навыков, нравственное «обогащение», повышение ответственности, чувства долга совести и чести, отход от неадекватных личностных установок и двойных стандартов становится основой становления государственного служащего как профессионала.

3. Анализ профессиональных качеств государственных служащих регионального уровня и образовательных программ в Региональном Центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих позволил выявить проблемные зоны системы обучения и повышения профессионального уровня кадров государственного управления.

В системе обучения государственных служащих отсутствует системный подход в формировании профессиональных компетенций, программа не обеспечивает готовность к развитию творческих способностей и потенциала менеджера, также она не обеспечивает формирование установок на инновации, мотивации саморазвития.

4. Программа переподготовки кадров государственного управления основана на репродуктивных методах и приемах обучения без внедрения образовательных инноваций, следовательно, в основном она нацелена на расширение знаний, но не на конечный результат – развитие профессионализма.

5. Для того чтобы осуществить системный подход в обучении кадров государственного управления с целью повышения их профессионализма, целесообразно пересмотреть образовательные программы курсов переподготовки кадров с акцентом на формирование профессиональных компетенций и должна предусматривать овладение правовыми, управленческими, социально-экономическими и коммуникативными компетенциями.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в постановке и осуществлении анализа развития профессионализма кадров государственного управления регионального уровня с позиции профессионального развития и саморазвития. Раскрыта специфика профессиональных регуляторов поведения кадров государственного управления в условиях модернизации государственной службы

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы в процессе подготовки кадров государственного управления, направлений и содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Разработанная программа развития профессиональных компетенций государственного служащего может служить базой для использования ее в практике обучения персонала в рамках Регионального центра подготовки и повышения квалификации для установления соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии кадров государственного управления.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1 Профессионализм в системе государственной службы: новые аспекты анализа

В Стратегии развития Казахстан до 2030 года одним из долгосрочных приоритетов было обозначено создание профессионального государства. Реализация задач в деле создания высокопрофессиональной государственной службы и эффективной структуры управления, которая стоит перед нашим государством, во многом обуславливается профессионализмом государственного служащего. Президент Казахстана Н.Назарбаев выделил основные качества, которыми должен обладать государственный служащий, чтобы эффективно управлять страной. Это – высокая моральная ответственность, профессиональные знания, умение применять их на практике, честность, добросовестность, активная жизненная позиция. Каждый человек находящийся на государственной службе должен осознать всю значимость своей работы и просто быть патриотом своей страны. Опыт прошлых поколений учит, что важнейшая цель образования – дать человеку не только общую подготовку в виде законченной системы знаний, но и необходимую базу для продолжения учебы в течение всей его дальнейшей жизни, обучить его умению жить в обществе.

Профессия государственного служащего – особый вид профессии, суть которой заключается в служении государству и удовлетворения потребностей граждан. В связи с этим необходимо определить специфику данной профессии и способ интериоризации профессиональной роли кадрами государственного управления.

Кадры государственного управления - это представители государственной власти, призванной обеспечивать порядок в обществе и структурировать протекающие в нем процессы. Госслужащие обеспечивают деятельность органов власти, руководствуясь законодательством. Их основная функция — это управление различными принадлежащими государству ресурсами, общественными процессами, реализация законодательных актов. Суть их труда - это не только обеспечение в обществе оптимальных условий для производства и справедливого распределения товаров или услуг, но и непосредственное предоставление услуг со стороны государства. Сегодня концепция предоставления качественных государственных услуг стала важным условием в управлении государством.

В профессиональной деятельности государственного служащего можно выделить два основных уровня профессионализма: уровень управленческих задач и уровень управленческих проблем.

Качественно определенные степени соответствия государственного служащего полноте требований своей профессиональной деятельности – это уровни профессионализма государственного служащего. Каждый уровень должен иметь такую степень качественной определенности, которая бы позволяла бы легко отличать один уровень от другого. Характеристики уровня должны быть инвариантны относительно любой деятельности данного типа (если мы говорим об уровнях профессиональной деятельности

государственного служащего, то данные характеристики уровня должны позволять выделять этот уровень в любой профессиональной деятельности государственной службы к какой бы сфере деятельности это не относилось). В профессиональной деятельности государственного служащего можно выделить два основных уровня профессионализма: уровень управленческих задач и уровень управленческих проблем. Введем качественные определенности этих уровней. Управленческая задача состоит в наличии управленческого решения и необходимости его выполнения, т.е. в случае возникновения затруднения в исполнительской деятельности управленец имеет представление о том, что и как нужно сделать, чтобы вывести деятельность из затруднения. Причем, если готового решения нет, но управленец знает, что нужно сделать, чтобы его сформулировать, и может это сделать, то, это более сложный, но тоже задачный уровень. Управленческая проблема будет состоять в отсутствии готового управленческого решения, в отсутствии представления о том, как надо выходить из сложившейся ситуации. Умение поставить, а затем и решить управленческую проблему характеризует управленца более высокого уровня профессионализма.

Профессионального государственного служащего характеризует наличие нравственных регуляторов поведения. Этика государственного служащего - это система норм поведения, порядок действий и правил, взаимоотношений и принципов в государственно-служебных отношениях, которые представляют собой совокупность наиболее пригодных, глубоко осознанных и конкретизированных, принадлежащих данному обществу и являются нормами общечеловеческой морали.

Проблема профессиональной этики государственного служащего связана с тем, что его деятельность должна отвечать не только положениям Конституции и действующего законодательства, но и моральным принципам и нормам. При этом этический кодекс, которым государственные служащие должны руководствоваться, не просто опирается на общепринятую мораль, но и конкретизирует ее требования в соответствии со спецификой служебной деятельности, неординарных обязанностей и полномочий, которые возлагаются на них. В этом и заключается сущность этики государственного служащего.

Суть профессии государственного служащего тесно связана с морально-этическими позициями и убеждениями. Профессионализм и эффективность деятельности государственного служащего и является показателем его нравственности, верности своему профессиональному призванию и долгу, при этом морально-этический аспект в управлении должен отвечать правовому аспекту.

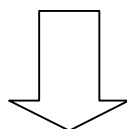
Постоянное развитие профессиональных навыков, нравственное «обогащение», повышение ответственности, чувства долга совести и чести, отход от неадекватных личностных установок и стандартов становится основой становления государственного служащего как профессионала.

Проблема профессионализма кадров государственного управления стала одной из ключевых в реформировании государственной службы во многих странах мира.

Выделяют две основные модели реформирования государственного управления: «вестминстерскую» и «американскую» (рисунок 1).

<p>«Вестминстерская модель»</p> <p>↓</p> <p>«новый государственный менеджмент»</p>	<p>«Американская модель»</p> <p>↓</p> <p>«создание управления заново» (reinvention)</p>
<p><u>Цели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Сокращение сферы деятельность государства – передача некоторых функций государства в частные руки ➤ Замена традиционной бюрократии действием механизмов рыночной конкуренции ➤ Прозрачные цели и результаты государственного управления ➤ Предоставление государственным менеджерам больше свободы в выборе средств для достижения цели 	<p><u>Цели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Снизить стоимость и повысить эффективность услуг ➤ Децентрализация бюрократии ➤ Делегирование федеральных полномочий более низким уровням управления

Общие положения



Что должно делать
 государство?
 Как оно может лучше
 делать то, что должно?

Рисунок 1 - Модели реформирования государственного управления: международный опыт

К основным критериям проводимых реформ в государственном управлении относят эффективность, маркетизация, в основе которой лежит стратегия замены традиционных бюрократических командно-контрольных механизмов рыночными, ориентация на предоставление услуг, децентрализация или смешение центра реализации программ на более низкие уровни управления, ответственность за результаты. Другой целью реформ было

повышение доверия граждан к государству и исполнения обязанностей его кадров. Доверие общественности до сих пор остается проблемой для многих государств.

Модернизация и реформирование государственной службы невозможны без значительного повышения уровня профессионализма государственных служащих, что предполагает совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и кадровой работы в целом. Для этого в разных странах существуют свои методы и системы. Программы подготовки кадров ориентированы на повышение качества услуг, что требует развития навыков управления в условиях перемен и формирования лидерских качеств. Также, в ходе модернизации государственного управления была разработана «система оценки компетентности», которая пользуется популярностью и в Казахстане.

В условиях индустриально-инновационного развития Казахстан предпринял следующие попытки модернизации и реформирования государственного управления.

На основе изучения зарубежного опыта Казахстан взял для себя несколько важных моментов и определил такие цели, как создание профессионального аппарата, способного удовлетворять потребности общества, каждого его гражданина; построение модели государственной службы, основанной на принципах мирократии (личных заслуг), что, в свою очередь, основано на приеме на государственную службу из всех сегментов общества через конкурсный отбор, равной оплате труда за выполнение равнозначной работы, стимулировании профессионального роста кадров государственной службы, увольнении с государственной службы неспособных и т.д.; создание механизма реализации конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе.

Важным шагом в модернизации государственного управления стала разработка Концепции новой модели государственной службы, на основе которой создается «электронное правительство», внедрен новый принцип бюджетного планирования, ориентированный на результат. Концепция новой модели государственного управления включает следующие направления – совершенствование порядка проведения аттестации, системы мотивации труда и социальной защиты кадров государственного управления, инфраструктуры управления персоналом и повышение качества государственных услуг.

В Казахстане был создан пилотный проект по внедрению системы поэтапного отбора на занятие вакантной административной государственной должности, который включает внедрение тестирования по профессиональным и личностным компетенциям; пилотный проект по оценке оказания госуслуг и оценке управления персоналом, направленный на повышение эффективности работы государственных структур.

Одной из актуальнейших задач для современного Казахстана остается модернизация государственного управления, которое должно соответствовать новым политическим реалиям государства, быть эффективным, открытым, способным адекватно реагировать на вызовы времени.

2 Анализ факторов профессионального развития государственных служащих регионального управления (на примере регионального центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Восточно-Казахстанской области)

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих Восточно-Казахстанской области осуществляет Региональный центр обучения, который был создан на основе решения Акима области от 04 января 2001г. № 969 «О создании государственного учреждения «Региональный центр обучения государственных служащих при Акиме Восточно-Казахстанской области»». Постановлением Восточно-Казахстанского областного Акимата от 16 августа 2005г. №287 государственное учреждение «Восточно-Казахстанский региональный центр повышения квалификации государственных служащих» аппарата Акима области реорганизовано в коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Восточно-Казахстанский региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих аппарата Акима области Восточно-Казахстанского областного Акимата.

Такая постановка цели работы Центра позволяет наиболее результативно выполнять основную задачу - улучшение качественных характеристик кадрового состава госслужбы путем усовершенствования системы переподготовки и повышения квалификации. В настоящее время данная задача занимает одно из ведущих мест в процессе реализации административной реформы, потому что Казахстан вступил в фазу инновационного развития, которая касается не только экономики, нашего индустриального потенциала и науки, но и всех сторон жизни казахстанского общества. Современному Казахстану нужны высокопрофессиональные государственные служащие, которые призваны как инициировать программы развития, так и тщательно, вдумчиво и профессионально организовать их выполнение.

Кадры государственного управления, в лице начальников организационных отделов, Акимов сельских округов, начальников отделов областного управления, выполняя стандартные функции руководителя в соответствии с регламентом и правилами, также занимаются планированием, постановкой целей, разрабатывают проекты, концепции развития, ведут тщательный контроль исполнения работы. Внутренние и внешние коммуникации руководителей носят активный характер, решая проблемные, конфликтные ситуации. Следовательно, коммуникабельность, умения работать в проектом режиме, решение управленческих задач, являются ключевыми профессиональными качествами кадров государственного управления. Лидирующая позиция, контроль, руководство является необходимой составляющей деятельности кадров государственного управления регионального уровня.

Для должности руководителя на государственной службе характерно выполнение стандартных функций наряду с решением нестандартных, новых задач, конфликтных ситуаций. Деятельность кадров государственного управления неизбежно связана с активными коммуникациями, как внутри

организации, так и с другими подразделениями, организациями, СМИ и т.д. Любой профессионал в данной области деятельности должен обладать не только умением анализировать, обобщать, излагать мысли, но и умением абстрактно и глубоко мыслить, эффективно решая при этом сложные задачи. Кадры государственного управления должны быть готовы работать в рамках постоянных нововведений, реформ, а также принимать радикальные решения, не боясь устоявшихся принципов, взглядов, правил. Мотивировать коллектив, контролировать работу, входящую информацию – необходимые составляющие эффективной деятельности руководителя.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих осуществляется в региональных центрах по всему Казахстану, а также в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Основными задачами таких центров является подготовка профессиональных государственных служащих путем углубления профессиональных знаний и навыков, а также удовлетворение потребностей региона в высококвалифицированных государственных служащих.

Переподготовка и повышение квалификации осуществляется на основе учебных программ курсов переподготовки государственных служащих, которые были проанализированы в данном разделе.

Содержание учебных программ курсов переподготовки для государственных служащих, назначенных на руководящую должность, включает следующие разделы:

- вопросы модернизации государственного управления;
- инструменты государственного регулирования экономики в Республике Казахстан;
- административно-правовое регулирование государственного управления;
- управленческая культура государственных служащих;
- государственная политика Республики Казахстан;
- кадровая политика в системе государственного управления.

В программе отражены все направления современного развития государственной службы. Но слабой стороной программ является то, они не нацелены на развитие базовых компетенций государственных служащих, т.е. профессиональных качеств, которыми обязан владеть специалист в своей области.

3 Управление профессиональным развитием государственных служащих регионального уровня в контексте модернизации государственной службы

В данной части работы рассмотрена проблема управления профессиональным развитием государственных служащих регионального уровня. Основной целью системы управления профессиональным развитием кадров государственной службы регионального уровня является достижение такого результата, при котором опыт, знания и умения государственных служащих будут эффективно использоваться в интересах общества,

социальных групп и отдельных граждан. Для того чтобы добиться результатов в процессе модернизации государственной службы, необходимо осуществлять контроль и управление за процессом профессионального развития.

Основными факторами оценки госслужащего являются:

1. Деятельность и её результаты.
2. Деловые качества работников.
3. Профессионализм.
4. Моральные качества.

5. Потенциал (характеризует возможности осуществления тех или иных видов деятельности), способности и личностные качества, необходимые для выполнения служебных обязанностей.

Профессионализм, должностное развитие, повышение компетентности кадров государственного управления взаимосвязаны и выступают в качестве необходимого условия и фактора профессионального развития государственных служащих.

В современных условиях проблемы совершенствования управления персоналом как важного фактора обеспечения позитивной стабилизации государственной службы приобретают безусловную практическую значимость.

Модель личностно-профессионального развития кадров государственного управления регионального уровня включает две подструктуры – развитие профессионализма личности и профессионализма деятельности. Развитие профессионализма деятельности включает: повышение профессиональной компетентности (расширение системы профессиональных знаний, повышение ауто, дифференциально и социально-психологической компетентности), совершенствование системы профессиональных умений (освоение новых технических средств деятельности, новых видов делопроизводства, компьютерных и информационных технологий, развитие коммуникативных умений). Подструктура развития профессионализма личности включает освоение новых технологий и алгоритмов решения профессиональных задач (анализа, прогноза и принятия управленческих решений), совершенствования стиля руководства, развитие некоторых личностно-деловых качеств (исполнительности, инициативности, дисциплинированности, нормативности, организованности), раскрытие потенциала личности, изменение системы мотивов и ценностей.

Для совершенствования управления профессиональным развитием предусматривает координацию, интеграцию, преемственность образовательных программ, гибкость организационных форм, непрерывность подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Обновление учебных программ повышения квалификации кадров государственного управления целесообразно осуществлять в контуре управления не только их знаниями, но и компетентностью. Главной целью повышения квалификации государственных служащих является обновление теоретических и практических компетенций по актуальным темам в области государственного управления и государственной службы. На основании этого

нами предложено дополнение к основной программе переподготовки государственных служащих.

Принципы, обеспечивающие реализацию компетентного подхода в процессе переподготовки и повышения квалификации государственных служащих:

1. Актуализация компетентных моделей профессионализма государственных служащих в контексте определения содержательных акцентов программ переподготовки специалистов.

2. Компетентно-ориентированное целеполагание при моделировании программ переподготовки и повышения квалификации. Задачами таких программ выступают компетенции, формирование которых целесообразно в контексте становления профессионализма обучающихся.

3. Акме-направленность программ.

4. Полисубъектность при определении компетентно-ориентированных целей программ (субъектами целеполагания выступают обучающиеся, их непосредственные руководители, преподаватели).

5. Приоритет интерактивности при организации образовательного взаимодействия субъектов процесса переподготовки и повышения квалификации государственных служащих посредством соответствующих педагогических технологий.

6. Переход от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ.

Таким образом, важнейшим условием совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации кадров государственного управления в контексте модернизации государственной службы является методическая готовность к реализации соответствующих преобразований. Это актуализирует необходимость осуществления специальных научно-методических разработок, посвященных решению этой задачи.

Внедрение компетентного подхода в образовательный процесс государственных служащих требует определения специфики базовых знаний и навыков, требуемых для осуществления их деятельности. Были выделены следующие знания и навыки государственного служащего, представленные на рисунке 3.1:

1. Профессиональные знания и навыки.
2. Управленческие навыки.
3. Коммуникативные навыки.
4. Организационные навыки.
5. Психологические знания и навыки.



Рисунок 3.1 – Знания и навыки государственного служащего – руководителя

В программу подготовки государственных служащих целесообразно включить овладение следующими компетенциями: правовыми, управленческими, социально-экономическими и коммуникативно-психологическими компетенциями (таблица 3.1). Кадры государственного управления должны не просто владеть базовыми знаниями о государственной службе, но и овладеть вышеупомянутыми компетенциями.

Таблица 3.1 – Компетенции кадров государственного управления регионального уровня

Менеджерские компетенции	Правовые компетенции	Коммуникативно-психологические компетенции	Социально-психологические компетенции
<ul style="list-style-type: none"> - Директивность - Лидерство - Ответственность -Требовательность и контроль - Развитие других - Аналитическое мышление - Креативное мышление - Патриотизм - Управление проектами - Стратегический и тактический менеджмент 	<ul style="list-style-type: none"> - Закопослушание - Правовая культура - Наличие нравственных регуляторов поведения - Субординация - Дисциплина 	<ul style="list-style-type: none"> - Полилингвизм - Устная коммуникация - Письменная коммуникация - Адаптивность и дипломатичность - Умение управлять конфликтами - Интуитивность - Тайм менеджмент - Гибкость и стрессоустойчивость 	<ul style="list-style-type: none"> - Экономическая оценка процессов - Понимание социальных процессов и умение управлять ими - Принятие экономически обоснованных решений - Ориентация на потребности граждан - Способность взять ответственность - Толерантность - Адаптация (к изменяющимся экономическим, социальным условиям) - Ориентация в информации

На основании данных этого нами предложена программа повышения уровня профессиональных компетенций для переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, назначенных на руководящую должность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ исследования проблемы развития профессионализма кадров государственного управления показал, что профессия государственного служащего имеет определенную специфику, которая заключается в служении государству и удовлетворению потребностей его граждан. Современный субъект управленческой деятельности призван выполнять достаточно сложные функции лидера, управляющего, дипломата, воспитателя и новатора, он должен стать достойным примером для подражания.

Проблемы развития профессионализма легли в основу модернизации государственной службы во многих странах мира. Модернизация государственного управления предполагает пересмотр системы кадровой

политики, а именно, совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

В условиях индустриально-инновационного развития Казахстан также предпринял следующие попытки модернизации государственного управления, изучив зарубежный опыт. Для государства были определены такие цели, как создание профессионального аппарата, способного удовлетворять потребности общества, каждого его гражданина; построение модели государственной службы, основанной на принципах меритократии (личных заслуг), что, в свою очередь, основано на приеме на государственную службу из всех сегментов общества через конкурсный отбор, равной оплате труда за выполнение равнозначной работы, стимулировании профессионального роста кадров государственной службы, увольнении с государственной службы неспособных и т.д.

Профессионализм кадров государственного управления был исследован на базе Регионального Центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Восточно-Казахстанской области.

В ходе исследования было выяснено, что основной целью деятельности Центра является подготовка профессиональных государственных служащих путем углубления профессиональных знаний и навыков, разработка учебных программ переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, с учетом особенностей региона, оказание консультационных и информационных услуг государственным органам и государственным служащим, и в целом, удовлетворение потребностей региона в высококвалифицированных государственных служащих.

В Региональном Центре был проведен экспертный опрос среди государственных служащих – руководителей для изучения характеристик профессиональных качеств кадров государственного управления. Результаты экспертного опроса, что кадры государственного управления, в лице начальников организационных отделов, Акимов сельских округов, начальников отделов областного управления, выполняя стандартные функции руководителя в соответствии с регламентом и правилами, также занимаются планированием, постановкой целей, разрабатывают проекты, концепции развития, ведут тщательный контроль исполнения работы. Внутренние и внешние коммуникации руководителей носят активный характер, решая проблемные, конфликтные ситуации. Следовательно, коммуникабельность, умения работать в проектном режиме, решение управленческих задач, являются ключевыми профессиональными качествами кадров государственного управления. Лидирующая позиция, контроль, руководство является необходимой составляющей деятельности кадров государственного управления регионального уровня. Любой профессионал в данной области деятельности должен обладать не только умением анализировать, обобщать, излагать мысли, но и умением абстрактно и глубоко мыслить, эффективно решая при этом сложные задачи. Кадры государственного управления должны быть готовы работать в рамках постоянных нововведений, реформ, а также принимать радикальные решения, не боясь устоявшихся принципов, взглядов, правил.

Мотивировать коллектив, контролировать работу, входящую информацию – необходимые составляющие эффективной деятельности руководителя.

Также в ходе исследования была проанализирована программа курсов переподготовки государственных служащих, назначенных на руководящую должность, и были выявлены ее проблемные зоны. Программы обеспечивают лишь передачу базовых знаний, необходимых государственному служащему, но при этом не формируют целостной компетентности кадров.

По результатам исследования была создана модель управленческой компетентности государственных служащих. На базе программ Регионального Центра была разработана новая программа переподготовки кадров государственного управления на основании менеджерских, коммуникативно-психологических, правовых, социально-экономических компетенций.

Результаты проведенного исследования были апробированы на XI Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», а также внедрены в практику работы в Региональном центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Восточно-Казахстанской области.

СВЕДЕНИЯ О ПУБЛИКАЦИЯХ

1 Управление профессиональным развитием государственных служащих регионального уровня в контексте модернизации государственной службы // Материалы XI Респ. науч.-техн. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011– Ч. VI. – С.29-30.

2 Проблемы профессионализма кадров государственного управления как условие реформирования государственной службы: международный опыт.// // Материалы XI Респ. науч.-техн. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 21, 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011– Ч. VI. – С.31-32.

ТҮЙІНДЕМЕ
Астраханцева Светлана Евгеньевна

Мемлекеттік қызметті жаңғырту шартындағы мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігін дамыту мәселелері: аймақтық тұрғы (мемлекеттік қызметшілердің мамандығын жетілдіру және қайта даярлау аймақтық орталығының мысалында)

Қазіргі заманда басқару кадрлардың кәсібилігін жаңартуда мемлекеттік кадрлар басқаруының кәсібилігіне ерекше көңіл бөлінеді.

Мемлекеттік басқарудың қазіргі жүйесінің басты міндетінің бірі - сапалы мемлекеттік қызметті қамтамасыз ету. Сондықтан азаматтардың қажеттілігін қамтамасыз ету үшін, мемлекеттік қызметшілердің қажетті кәсіби мүмкіншілік пен біліктілікті жеткілікті түрде алуы керек.

Мемлекеттік қызметті жаңғыртудың қазіргі шарттарында мамандардың кәсіби әзірлігінің деңгейіне жоғары талаптың қойылуы магистрлік жұмысымның басты өзектілігі болып табылады. Бұл жағдай тиісті дайындық және кадрларды қайта даярлауды және де мемлекеттік басқаруда кадрлар біліктілігін жүйелі түрде көтеру, сонымен қатар олардың кәсіби және жеке өсуін алдын ала анықтайды.

Аталған еңбектің мақсаты – мемлекеттік қызметті жаңғырту шарттарындағы мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігін дамытуды қамтамасыз ететін факторларды зерттеу.

Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер алға қойылып, шешімін тапқан: әдебиеттер көздерін талдау; қоғамның индустриалды - инновациялық дамуы шарттарындағы мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігінің мәселелерін талқылау; мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігін дамытуына ықпал ететін факторларды талдау; мамандар пікірінің көзқарастарына сәйкес кәсіби жетілдіру бағдарламаларын жасау.

Аймақтық деңгейдегі мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігі жұмысымның зерттеу нысаны болып табылады. Зерттеу заты ретінде аймақтық деңгейдегі мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігінің дамытуына ықпал ететін факторлар қарастырылады.

Кәсіби даму және өз бетімен даму тұрғысынан аймақтық деңгейдегі мемлекеттік басқару кадрларының кәсібилігін дамытуды құрастыру және талдауды жүзеге асыру диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы болып табылады. Мемлекеттік басқару кадрларының мінез-құлығының кәсіби реттеуіштерінің ерекшелігі анықталды.

Мемлекеттік қызметшінің кәсіби құзырларын дамыту бағдарламасы қызметкерлердің үйренуі тәжірибесінде қолданылуына негіз бола алатындығы зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы болып табылады.

ABSTRACT

Astrakhantseva Svetlana Evgenyevna

The problems of the professional development of state management personnel in the context of civil service modernization: regional aspect (case study, Regional developmental training centre of civil servants)

In the modern context of state management modernization professionalism and qualification of management personnel is the question of current importance.

The main objective of modern state management system is high-quality public provision. In this regard professional qualities and skills requirement is important for state managers in order to meet the public demand.

The relevance of this Master's Thesis is that in the context of public service modernization the requirements for the level of professional development of specialists are raising. It predetermines the necessity of proper professional development of human resources and systematic advanced training of state management personnel and, at the same time, their professional and personal growth.

The study is aimed to research the factors that provide the professional development of state management personnel in the context of public service modernization.

In order to achieve the aim the following objectives have been accomplished: to study theoretical and methodological background of professionalism as a phenomenon; to study the problems of state management personnel professionalism in the context of industrial innovational development of society; to analyze the factors that influence the professional development of state management personnel; to work out the programmes for the advanced training in the context of professional competencies.

The object of study is the professionalism of state management personnel of regional layer.

The subject of the research is the factors that influence the professional development of state management personnel of regional layer.

The scientific novelty of the study includes the analysis of the professionalism of state management personnel of regional layer from the perspective of professional development and self-development. Specific character of professional behavior regulator of state management personnel is discovered.

The study has practical significance. The programme of professional competencies development can be used as a base for training and advanced training of civil servants.