

Саралинова Джамиля Сайдулаевна
к.э.н., доцент кафедры экономики и управления производством
факультета государственного управления
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»,
г.Грозный, Россия
gorod-512@mail.ru

Повышение уровня профессионализма кадров органов власти

В статье анализируются резервы повышения профессионализма и качественных характеристик государственных и муниципальных служащих. Рассматриваются современное состояние и динамика кадрового потенциала властных органов. Предложены меры по повышению качественной составляющей кадрового органов власти.

Ключевые слова: государственный и муниципальный служащий, государственная и муниципальная служба, профессионализм, кадровая работа, профессиональная подготовка, повышение квалификации, компетентность.

Современные условия предъявляют более высокие требования к квалификации и профессионализму государственных служащих. Однако сложившаяся российская система управления в должной мере не отвечает современным требованиям. Успешное развитие в частности тормозится отсутствием положительных результатов реформирования административной системы и несостоятельностью государственной службы.

Административная реформа, перманентно реализуемая в России, диктует свои объективные требования – учет профессиональных достижений, заслуг служащих, а также их деловых качеств как основы должностного (служебного) роста и денежного обеспечения. Это вызывает необходимость выработки и внедрения единых подходов в отношении как

государственной, так и муниципальной службы и образует единый механизм управления кадрами органов власти. Основным условием эффективности профессиональной деятельности служащих в современных условиях становится профессиональная подготовка, так как профессионализм государственных и муниципальных служащих, степени их самоотдачи и готовности служить народу определяет, в конечном счете, развитие страны в целом. С одной стороны, профессиональное развитие персонала предстает как система, то есть совокупность методов, механизмов и средств развития личности государственного гражданского служащего и его профессиональных компетенций посредством приобретения знаний, умений, навыков и практического опыта. Основными элементами системы профессионального развития являются дополнительное профессиональное образование и самообразование. С другой же стороны – это процесс освоения и совершенствования профессиональных знаний, навыков, умений, накопление профессионального опыта, который способствует реализации должностных полномочий и функций с соответствующим качеством решения тактических и стратегических задач органов власти [3, С.67].

Данный процесс может включать в себя этапы формирования профессиональных устремлений (выбор личностью профессии с учетом личностных характеристик) и непосредственно профессиональное образование [4, С.112]. Результатом подготовки кадров и профессионального развития является становление профессионала, прежде всего, через изучение основ и новшеств сферы государственного и муниципального управления, а также через развитие его личностных качеств. Понятие «профессионал» подразумевает, во-первых, принадлежность человека к определенной профессии, а, во-вторых, осуществление профессиональной деятельности на высоком профессиональном уровне. В этой связи, понятие «профессионал» в настоящее время все в большей степени приобретает оценочный характер

[1,С.32]. Первичная подготовка важна на начальном этапе для замещения кадрами определенных должностей, а вторичная связана с повышением квалификации должностных лиц и их должностного статуса. Следовательно, одной из главных подсистем системы профессионального развития является образование (в образовательных организациях и в ходе самообразования), включающее, в том числе дополнительное профессиональное образование.

Формирование профессионалов обеспечивается, главным образом, профессиональным развитием кадров органов власти, в том числе посредством обучения в сфере дополнительного профессионального образования. С концептуальных позиций, главным результатом профессионального развития должен являться высокий уровень профессионализма кадров органов власти. Слово «профессионализм» в переводе с французского языка означает должность, род занятий. В широком смысле понятие профессионализма тесно связано с принадлежностью к профессиональной сфере, а также с профессионализацией как «результатом управляемого процесса включения человека в сферу профессионального труда» [5, С.20]. Здесь отметим, что обеспечение определенного уровня профессионализма предполагает освоение профессиональных компетенций до начала профессиональной деятельности и на всем ее протяжении, что обеспечивает необходимый уровень соответствия профессиональным требованиям. Профессионализм служащих можно также определить как самый высокий уровень теоретических знаний и практических умений, навыков, кроме того, личностных качеств в профессиональной деятельности служащих, направленной на решение управленческих задач [2].

Профессиональное развитие как совокупность мероприятий, реализуемых на основе потребностей аппарата органа власти, а также интересов и индивидуальных способностей конкретного служащего и подразумевает развитие:

во-первых, профессионально-квалификационное, связанное, прежде всего, с обучением и самообразованием;

во-вторых, профессионально-должностное, нацеленное, в основном, на решение задач служебно-карьерного роста, рациональное использование способностей каждого служащего

Таким образом, подготовка кадров для органов государственной и муниципальной власти включает в себя помимо первичного образования, также и приобретение опыта государственным гражданским служащим в ходе его профессиональной деятельности (через карьерное развитие, процедуры оценки и аттестации, межпрофессиональные и внутрипрофессиональные коммуникации и т.д.).

Следует отметить, что подготовка и развитие кадров - это непрерывный процесс, в ходе которого профессиональный путь формируется из этапов «до профессиональной деятельности» и «в период осуществления профессиональной деятельности». Кроме того, процесс профессионального развития цикличен и на любом этапе своего развития служащий, с одной стороны, может повышать свое мастерство через обучение, а с другой – также менять сферу профессиональной деятельности, проходя профессиональную переподготовку.

Говорить о существовании некой единой модели профессионала в сфере государственной службы (или набора необходимых качеств государственного гражданского служащего) сложно. Ценностные ориентации профессионала определяют понимание им «сверхзадачи» своей профессии и позволяют оставаться профессионалом в ситуациях, требующих творческого решения той или иной практической задачи. Под профессионалом понимается служащий, четко осознающий цели своей профессиональной деятельности, с внутренней «правильной» мотивацией и стремящийся к решению задач общества наиболее эффективным способом, а

также обладающий необходимым объемом знаний, умений, навыков, опытом и личностными качествами, обеспечивающими максимально успешную реализацию своих должностных полномочий.

Главным результатом профессиональной подготовки должен являться высокий уровень профессионализма кадров органов власти. Ключевая роль в подготовке кадров отводится кадровой политике, включающая профессиональную подготовку и профессиональное развитие, реализуемое непрерывно. Основным критерием развития профессионализма, а также условием успешной профессиональной деятельности служащего является высочайший уровень его профессиональной компетентности, которая начинает формироваться до начала реализации профессиональной деятельности и продолжается на всем ее протяжении [3,С.66].

Следует обеспечить непрерывную профессиональную подготовку, а активнее развивать индивидуальное планирование в отношении профессионального развития служащих. Важнейшее условие в данном случае – гибкий, но комплексный подход в применении различных видов и форм общего обучения (профессионального, послевузовского, краткосрочного и др.), оптимальное сочетание которых позволит достичь значительных результатов в формировании кадрового потенциала государственной и муниципальной службы. Подобный целесообразный подход к развитию потенциала кадров службы позволит добиться повышения качества услуг, оказываемых органами власти населению и организациям снижения, снижения проявлений коррупции, бюрократизма, и как результат - повышению престижа государственной службы. Это, в свою очередь, привлечет в сферу управления высококвалифицированных специалистов и молодые перспективные кадры.

Список литературы

1. Александров В.Б. Профессионализм государственного служащего: основные измерения // Научные труды Северо-Западной академии государственной службы, 2011. Том 2 - №3 (4) - С. 32.
2. Ефанова О.А., Коростылева Н.Н. Государственные служащие: мотивы поступления на службу и профессиональный рост // Материалы Второй международной социологической научно-практической конференции «Продолжая Грушина» http://wciom.ru/fileadmin/nayka/gr2014/presentations/10/Grushin-2014_Korostyleva_Efanova.pdf
3. Саралинова Д.С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2011. — С. 65-68.
4. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография. 2-е изд. — М.: Изд-во РАГС, 2006.- С. 112.
5. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. - М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. - С. 20.

References

1. Aleksandrov V.B. *Professionalizm gosudarstvennogo sluzhashchego: osnovnye izmereniya*. Nauchnye trudy Severo-Zapadnoy akademii gosudarstvennoy sluzhby, vol. 2, no. 3 (4), 2011. 32 p.
2. Efanova O.A., Korostyleva N.N. *Gosudarstvennye sluzhashchie: motivy postupleniya na sluzhbu i professional'nyy rost*. Materialy Vtoroy mezhdunarodnoy sotsiologicheskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Prodolzhaaya Grushina». Available at:

3. Saralinova D.S. *Problemy formirovaniya kadrovogo potentsiala gosudarstvennoy i munitsipal'noy sluzhby v sovremennykh usloviyakh*. Aktual'nye voprosy ekonomiki i upravleniya: materialy mezhdunar. nauch. konf. T. II. Moscow: RIOR, 2011. pp. 65-68.

4. Sulemov V.A. *Gosudarstvennaya kadrovaya politika v sovremennoy Rossii: teoriya, istoriya, novye realii: monografiya, 2 ed.* Moscow: Izd-vo RAGS, 2006. 112 p.

5. Turchinov A.I. *Professionalizatsiya i kadrovaya politika: problemy razvitiya teorii i praktiki*. Moscow: Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy institut, Flinta, 1998. 20 p.

Dzamilya S. Saralinova

Candidate of Economics, Associated Professor of «Economics and
Production Management» Faculty of Management

FBGEE HE «Chechen State University»

Groznyy, Russia

gorod-512@mail.ru

Increase in Level of Professionalism of a Personnel of Authorities

Allowances of increase in professionalism and quality characteristics of the state and local government are analyzed in the article . The current situation and dynamics of personnel capacity of authorities are considered. Measures for increase in a high-quality component of authorities' personnel are proposed.

Keywords: state and local government employers, public and municipal service, professionalism, personnel, professional training, advanced training, competence.

Выходные данные статьи:

Саралинова Д.С. Повышение уровня профессионализма кадров органов власти//<http://portal-u.ru>: Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы. — 2016. URL: http://portal-u.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=2175:povyshenie-urovnya-professionalizma-kadrov-organov-vlasti (дата обращения).