

Меркулов П. А., Малик Е. Н.

Развитие государственного управления в России через систему подготовки кадров

Меркулов Павел Александрович

Орловский филиал РАНХиГС
Директор
Доктор исторических наук, доцент
merkulov-pa@ranepa.ru

Малик Елена Николаевна

Орловский филиал РАНХиГС
Доцент кафедры политологии и государственной политики
Кандидат политических наук, доцент
malik57-elena@mail.ru

РЕФЕРАТ

В статье обозначены основные проблемы развития государственного управления в современной России. Определены цели и приоритеты государственного менеджмента в условиях проведения административной реформы. Актуализируются основные приоритеты и перспективы развития государственного управления в новых условиях современности. Выявлены эффективные механизмы подготовки кадров для государственной службы. Система подготовки управленческих кадров должна быть комплексной, перспективной и практико-ориентированной. Авторы аргументировали оптимальные меры профессионального развития государственных и муниципальных служащих на образовательной платформе РАНХиГС.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

государственное управление, государственная служба, государственный служащий, кадры, образование

Merkulov P. A., Malik E. N.

Development of Public Administration in Russia through System of Training

Merkulov Pavel Aleksandrovich

Oryol branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Oryol, Russian Federation)
Director
Doctor of Science (History), Associate Professor
merkulov-pa@ranepa.ru

Malik Elena Nikolaevna

Oryol branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Oryol, Russian Federation)
Associate Professor of the Chair of Political Science and State Policy
PhD in Political sciences, Associate Professor
malik57-elena@mail.ru

ABSTRACT

In the article the main problems of development of public administration in modern Russia are designated. The purposes and priorities of the state management in the conditions of carrying out administrative reform are designated. The main priorities and prospects of development of public administration in new conditions of the present are staticized. Effective mechanisms of training for public service are revealed. The system of preparation of administrative shots has to be complex, perspective and practice-focused. The authors reasoned optimum measures of professional development of the public and municipal servants on an educational platform of a RANEPА.

KEYWORDS

public administration, public service, public servant, shots, education

Тема, затрагивающая проблемы развития государственного управления и менеджмента, весьма актуальна для современной России. Перед государством стоят новые задачи национального масштаба. Во-первых, речь идет об ускоренном развитии отечественной промышленности и решении весьма сложных задач импортозамещения. Во-вторых, остро встают вопросы обеспечения продовольственной безопасности страны и развития сельского хозяйства. В-третьих, как следствие, усиление роли российской науки. Государственные органы должны быть в состоянии приспособиться к динамическим и стремительным изменениям в экономике и обществе. Способность отразить сегодняшние потребности и ожидать завтрашний день, умение приспособиться к изменчивым социально-политическим и экономическим реалиям — специфика, присущая государственному сектору. Государственный сектор ответственен за большую долю всей экономической деятельности, приблизительно 30–50%, в зависимости от масштабов страны.

Вместе с тем анализ кадровой ситуации в системе государственного и муниципального управления, изучение практики управления профессионально-должностным и профессионально-компетентностным развитием государственных служащих свидетельствуют скорее о недостаточном уровне их профессионализма и неготовности весьма значительной части их корпуса к работе в новых условиях, решению современных задач по реализации вопросов местного значения в соответствии с требованиями федерального законодательства, низким уровне управленческого воздействия на складывающуюся кадровую ситуацию. Качество управления кадровыми процессами в органах государственного управления не в полной мере соответствует требованиям реформационных процессов; формирование кадрового корпуса происходит под влиянием как объективных, так и субъективных факторов, сохраняющихся элементов административно-бюрократических отношений и формирующихся под влиянием свободного рынка. «К таким негативным факторам, как закрытость российской управленческой системы, ее чрезмерная вертикальность и авторитарность, обусловленным спецификой исторических традиций российской государственности, добавляются и недостатки кадровой политики отечественных управленческих структур» [6, с. 56].

По нашему мнению, современная практика функционирования российской управленческой системы, и что наиболее важно ее муниципальный уровень, свидетельствует о необходимости безотлагательных кардинальных мер в плане ее оптимизации. Безусловными приоритетами в современной России остаются задачи сбережения нации, развития социальной инфраструктуры, роста благосостояния и социальной защищенности граждан. Указанные вопросы возможно разрешать только через эффективное государственное управление различных уровней. Трансформационные процессы в системе государственного и муниципального администрирования обусловили потребность в повышении роли государственного менеджмента, дальнейшей рационализации процессов управления, совершенствовании системы организации государственной и муниципальной службы.

Стоит особо подчеркнуть, что эффективность функционирования государственного аппарата во многом зависит от организации деятельности государственной службы. Особая роль отведена кадровой политике: подбору, расстановке, подготовке и переподготовке кадров. Важное значение имеет соответствие профессиональной квалификации и организации труда кадров государственного управления современным требованиям.

Сегодня главная цель государственного управления должна состоять в том, чтобы способствовать благосостоянию граждан страны. Достижение необходимого стандарта государственного управления зависит от итогов проведения реформ во многих областях политики и администрации. Без повышения качества государственного менеджмента невозможно удовлетворение общественных потребностей

в предоставляемых государством благах и услугах, создание благоприятных условий для достижения значимых социально-экономических ориентиров государства [5, с. 14]. Во многом этому должны способствовать административные реформы.

Новые вызовы современности определяют значение комплексного подхода к модернизации государственного управления, основанного на использовании современных управленческих технологий, адекватных новым условиям. Сегодня государственное администрирование не может не быть гибким, открытым и оперативным, иначе не приходится вообще говорить о его социальной эффективности. В первую очередь необходим пересмотр исполняемых государством функций, деятельности органов власти, на которые возложено исполнение этих функций, а также принципов функционирования органов государственной власти.

Реформирование государственного управления не закичивается на изменении организационной структуры и штатов, оно приводит к пересмотру полномочий органов исполнительной власти и совершенствованию механизмов их реализации. Объективная необходимость состоит в перераспределении полномочий, устранении дублирования и ликвидации излишних функций в кадровом корпусе.

В Российской Федерации начало проведения административной реформы было обусловлено следующими факторами:

- дублирование функций органами исполнительной власти одного уровня;
- излишнее количество административных функций, замедляющих развитие способов рыночного регулирования экономических процессов;
- неотрегулированное пересечение полномочий органов исполнительной власти федерального центра и исполнительной власти субъектов РФ по одним и тем же предметам ведения;
- непроработанность государственного регулирования в тех сферах общественной жизни, «где существует конституционная ответственность исполнительной власти, а логика современного развития страны не предполагает возникновения механизмов саморегулирования» [1, с. 4].

Решению указанных проблем должен способствовать системный деятельностный подход, являющийся определяющим в формировании механизма контроля и оценки эффективности административной реформы [3, с. 394–395]. Проводимые преобразования должны способствовать сокращению излишнего административного давления на предпринимательские структуры, наведению должного порядка в тех сферах, где имеет место избыточное государственное вмешательство. Таким образом, эффективность деятельности государственных органов определяется не столько широтой подконтрольных сфер, сколько реальным соблюдением общезначимых интересов, действенностью политических и правовых механизмов в стране.

В данной связи важен конструктивный подход, а не фрагментарные действия и оторванные от реальности решения. Достижение успешных результатов в области модернизации государственного управления требует, чтобы органы государственной власти регулировали и координировали полный цикл внедрения приоритетов и перспектив развития российского общества в новых условиях современности. Значительные международные события обозначили необходимость формирования класса «государственных менеджеров» (с постоянным совершенствованием управленческих кадров), которые умеют работать гибко. Также нужно осуществлять обмен российским и международным опытом, выработку идей и налаживание горизонтальных связей в различных отраслях и разных управленческих командах.

Хотелось бы отметить, что в западных странах административные реформы послужили развитию целостной системы публичного управления, которая включает звенья или уровни, между которыми складываются устойчивые способы и формы взаимодействия. «На смену классическим управленческим вертикалям приходит децентрализованное и деконцентрированное управление» [7, с. 9].

В Российской Федерации административная реформа в большей степени коснулась федерального уровня. Вопросы перераспределения полномочий между уровнями публичной власти и выстраивания устойчивых и эффективных взаимосвязей между ними еще не решены в полной мере. Без решения таких важных задач административная реформа вряд достигнет плодотворного результата и повысит качество государственного управления.

Поскольку государственное управление становится более специализированным и сложным, важно уделять больше внимания обучению персонала, который должен выполнить административные функции. Следовательно, для повышения эффективности кадровой политики, оптимизации принимаемых, а главное, исполняемых решений органов государственного управления необходимо проводить комплексную оценку состояния кадрового корпуса на основе системного подхода, с учетом как количественных, так и качественных показателей, исследование его потенциала. «Разработка и реализация новых приемов, средств и методов, технологий публичного управления, повсеместное освоение их гражданскими служащими, всеми управленцами, принятие и реализация комплекса нормативных правовых актов по проблемам государственной гражданской службы, в том числе государственной кадровой политики, — важнейшие направления повышения эффективности системы государственного управления» [2, с. 13].

Важным этапом выступает система подготовки кадров для учреждений публичной власти, призванных обеспечивать удовлетворение потребностей и запросов потребителей услуг. «Это формирует чрезвычайно высокий спрос на специалистов, умеющих профессионально оценить проблему и помочь ее решить, диагностировать и прогнозировать социальное развитие общества» [4, с. 59]. Здесь значительная роль принадлежит непрерывному образованию. Содержание профессионального обучения должно соответствовать потребностям и приоритетам развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.

Систематическое образование или обучение на службе в государственном управлении являются по большей части развитием современной эры. Подготовку управленцев, способных обеспечить организацию и эффективную деятельность органов исполнительной власти с учетом требований законодательства и использованием инновационных управленческих технологий, осуществляет Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

В частности, в Среднерусском институте управления РАНХиГС (ранее Орловский филиал РАНХиГС) образовательный процесс ориентирован на формирование управленцев, обладающих в равной степени знаниями в области управления, экономики и права, а также значительной гуманитарной подготовкой. Осуществляется система профессионального развития корпуса кадров для государственного и муниципального управления, обладающих необходимыми компетентностями для принятия и реализации управленческих решений, основанных на принципах законности, эффективности и социальной направленности российского государства. Таким образом, реализуется подготовка управленческих кадров, способных в равной степени компетентно осуществлять свою профессиональную деятельность как в государственном, так и в негосударственном секторах.

Обобщая вышесказанное, отметим, что стратегия реализации комплексных программ реформирования государственного управления не может обойтись без качественной образовательной платформы, в задачи которой входят:

- развитие системы дополнительного образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров для органов государственного и муниципального управления;
- правовое просвещение, образование и воспитание управленческих кадров, ориентирующихся на профессиональную деятельность в органах государственной

власти и органах местного самоуправления, а также в организациях, взаимодействующих с ними;

- создание оптимальных условий и формирование социокультурной среды, обеспечивающих социализацию обучающихся и исследователей;
- интеграция теоретической и практической подготовки студентов и слушателей, способных после завершения освоения образовательной программы осуществлять возложенные на них профессиональные обязанности.

Сегодня Президентская Академия аккумулирует передовые идеи экономической мысли, является инновационной площадкой для подготовки экспертных рекомендаций для различных общественно значимых дискуссий и проведения плодотворной исследовательской работы. В целом система профессионального развития государственных и муниципальных служащих позволит во многом улучшить государственное управление и сделать его более эффективным в России.

Литература

1. Баранов И. А. Административная реформа в современном Российском государстве: концепция реализации // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. № 9. С. 3–5.
2. Гриднев В. П. Повышение эффективности государственного управления в условиях динамического развития России // Управленческое консультирование. 2015. № 8. С. 8–14.
3. Икрамов Д. Б. Проблемы социологического обеспечения реализации целей административной реформы в России // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2014. Т. 4. № 2. С. 393–397.
4. Малик Е. Н., Санькова О. А. Институционализация профессионального обучения в области социальной работы в условиях модернизации российского образования // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 1. С. 59–63.
5. Масленникова Е. В. Оценка эффективности деятельности органов государственной власти при исполнении государственных функций // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2009. № 1. С. 12–18.
6. Меркулов П. А. Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров в современной России // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 3. С. 55–59.
7. Петров М. П. Система стратегического управления в институциональном механизме обеспечения эффективности исполнительной власти современной России // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2011. № 3. С. 4–11.

References

1. Baranov I. A. *Administrative reform in the modern Russian state: concept of realization* [Административная реформа в современном Российском государстве: концепция реализации] // State power and local government [Gosudarstvennaya vlast' i mestnoe samoupravlenie]. 2009. N 9. P. 3–5. (rus)
2. Gridnev V. P. *Increase of Efficiency of Public Administration in the Conditions of Dynamic Development of Russia* [Povyshenie effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya v usloviyakh dinamicheskogo razvitiya Rossii] // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2015. N 8. P. 8–14. (rus)
3. Ikramov D. B. *Problems of sociological ensuring realization of the purposes of administrative reform in Russia* [Problemy sotsiologicheskogo obespecheniya realizatsii tselei administrativnoi reformy v Rossii] // Strategy of civil protection: problems and researches [Strategiya grazhdanskoj zashchity: problemy i issledovaniya]. 2014. V. 4. N 2. P. 393–397. (rus)
4. Malik E. N., Sankova O. A. *Institutionalization of a vocational education in the field of social work in the conditions of modernization of Russian education* [Institutsionalizatsiya professional'nogo obucheniya v oblasti sotsial'noi raboty v usloviyakh modernizatsii rossiiskogo obrazovaniya] // Central Russian Journal of Social Sciences [Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk]. 2013. N 1. P. 59–63. (rus)
5. Maslennikova E. V. *An assessment of efficiency of activity of public authorities at execution of the state functions* [Otsenka effektivnosti deyatel'nosti organov gosudarstvennoi vlasti pri ispol-

- nenii gosudarstvennykh funktsii] // Bulletin of the Volga Region Institute of Administration [Vestnik Povolzhskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby]. 2009. N 1. P. 12–18. (rus)
6. Merkulov P. A. *Actual problems of education of administrative shots in modern Russia* [Aktual'nye problemy podgotovki upravlencheskikh kadrov v sovremennoi Rossii] // Journal of Public and Municipal Administration [Vestnik gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya]. 2014. N 3. P. 55–59. (rus)
 7. Petrov M. P. *System of strategic management in the institutional mechanism of ensuring efficiency of executive power of modern Russia* [Sistema strategicheskogo upravleniya v institutsional'nom mekhanizme obespecheniya effektivnosti ispolnitel'noi vlasti sovremennoi Rossii] // Bulletin of the Volga Region Institute of Administration [Vestnik Povolzhskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby]. 2011. N 3. P. 4–11. (rus)