

**ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ**

Солижонов Сохибжон Шарибжон ўгли

ТДТрУ АТМ-3 гурух талабаси

Умаров Достон Акмалович

ТДТрУ АТМ-3 гурух талабаси

Несмотря на разнообразие стилей государственного управления, проблема повышения качества работы госаппарата актуальна для многих стран. Статус госслужащего, как правило, определяется законодательно. Обязательными условиями при поступлении на государственную службу являются наличие базового образования и специальное предварительное обучение. В целях профессионального роста на протяжении практически всей карьеры проводится повышение квалификации, переподготовка, стажировка. Так, основные требования, предъявляемые к госслужащим в Германии: профессиональное образование и специальная предварительная подготовка. Предварительная подготовка молодых специалистов не является узкоспециализированной. Ее цель - гармоничная интеграция чиновника низшего звена в систему государственной службы. На этом этапе внимание уделяется знакомству с основными задачами государственной службы, с правами и полномочиями, обеспечивающими выполнение служебных обязанностей. На начальной стадии программа ориентирована на формирование у слушателей навыков, способствующих налаживанию межличностных контактов, адаптации к административной среде. Молодые сотрудники, имеющие стаж работы в госаппарате до двух лет, чиновники со стажем работы более двух лет и руководящие работники госаппарата проходят такую подготовку в Федеральной академии публично-правового управления. Обучение ориентировано на развитие у слушателей системного мышления, коммуникабельности и умения работать в команде. Широко практикуются стажировки. Следовательно, непрерывное образование - обязательное условие продвижения в системе госслужбы. Экзамен на право замещения должности сдается по обязательным и факультативным предметам. Доля лиц с юридическим образованием среди госслужащих составляет 65%. Если кандидат на должность высшей категории не имеет юридического образования, то в течение двух лет он проходит необходимую подготовку в специализированных учебных заведениях [1]. Повышение квалификации госслужащих проводится в Федеральной академии государственного

управления. Широкий спектр обучающих программ позволяет сопровождать чиновника на протяжении всей его карьеры.

Следовательно, опыт Германии подтверждает необходимость: обязательного обучения молодых сотрудников, имеющих стаж работы менее двух лет, в целях их интеграции в систему госслужбы вообще и того органа государственного управления, в котором они непосредственно работают. Обучение должно быть направлено на приобретение тех знаний и навыков, которые необходимы для профессионального исполнения должностных обязанностей, формирование системного видения проблем и их решения, развитие коммуникабельности и умения работать в команде; непрерывного образования для осуществления успешной служебной карьеры, подтверждения права на замещение более высокой должности; гибкости образовательных программ в системе подготовки и повышения квалификации госслужащих. Однако, несмотря на комплексность системы подготовки кадров для государственной службы, связь между результатами обучения и дальнейшим использованием специалистов недостаточно тесная. Принятие решения о должностном перемещении зависит от стажа работы, сдачи экзаменов, а отметка о повышении квалификации содержится лишь в личных делах госслужащих. Во многих странах основной упор в повышении профессионализма делается на подготовку кадров. Так, в Великобритании программы подготовки кадров государственной службы ориентированы на реализацию концепции государственного управления, основной целью которой является повышение качества услуг, что требует развития у госслужащих навыков управления переменами и лидерского потенциала. В ходе модернизации государственного управления была разработана «система оценки компетентности», определяющая требования к госслужащим и диктующая необходимость постоянного повышения профессионализма. Реализация такого подхода дает импульс развитию положительной мотивации к получению новых знаний, освоению эффективных методов работы. Наряду с централизованной подготовкой госслужащих в Великобритании используются и другие формы их обучения. Существует широкая система курсов и семинаров, организуемых министерствами и ведомствами, которые несут ответственность за подготовку кадрового резерва для выдвижения на более высокие должности и профессиональное развитие высших руководителей. Это требует от них постоянного мониторинга потребностей в обучении персонала и планирования его дальнейшего использования. Каждое ведомство разрабатывает собственные планы развития управленческого звена. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируются с учетом специфики функций и должности, занимаемой чиновником. При всем разнообразии форм и методов обучения общими для них являются: подготовка выпускной

работы по проекту, теоретическая подготовка в учебном заведении, приобретение практического опыта. Наличие связи между результатами обучения и реализацией карьерных планов стимулирует повышение эффективности деятельности госслужащих. [2]

Таким образом, из опыта Великобритании можно выделить следующие моменты, представляющие интерес для Казахстана: -содержание учебных программ должно определяться целями текущей политики, причем основной из них является повышение качества оказания государственных услуг; -необходима система постоянной оценки компетентности госслужащих, определяющая требования и обуславливающая обязательность постоянного повышения уровня профессионализма; -важно создавать и развивать широкую сеть курсов и семинаров на уровне министерств и ведомств, формируя таким образом систему повышения квалификации, чутко реагирующую на потребности текущего периода. Заслуживает внимания практика подготовки госслужащих в Соединенных Штатах. Управление кадров при президенте осуществляет методическое и организационное руководство подготовкой и повышением квалификации кадров госаппарата. Деятельность учебных заведений и центров подготовки персонала ориентирована на руководителей среднего и высшего звена. Содержание обучения определяется исходя из перечня должностных обязанностей и целей, которые должны быть достигнуты в результате исполнения этих обязанностей, а также данных экспертных опросов. В результате обобщения полученных сведений составляются кластеры деятельности. Именно они служат основой для подготовки учебных программ, определения сроков обучения, разработки методик оценки обученности персонала. Этот опыт распространяется и в странах Западной Европы. Анализ опыта США в области формирования кадров госаппарата демонстрирует продуктивность конкурсного замещения должностей, карьерного продвижения с учетом результатов экзаменов и ежегодной аттестации персонала. Можно использовать и такую специфическую черту американской системы, как двухгодичная интернатура в органах государственной власти. Такая система позволяет, во-первых, повысить квалификацию выпускников, дополнить их теоретические знания практическими навыками и умениями; во-вторых, принимать на государственную службу людей, чувствующих призвание такого рода деятельности и имеющих к ней способности. Очевидно, что использование элементов зарубежного опыта подготовки и формирования кадров госслужбы могло бы быть полезным и для нас [3]. Отличительной особенностью управления профессиональным развитием кадров государственного управления в Канаде является наличие программ развития карьеры. В настоящее время действует целый ряд учебных программ, в рамках которых для расширения и углубления

профессионального опыта участников применяется практика временных назначений на должности в министерства и ведомства разных отраслей. Их популярность связана с тем, что они позволяют приобретать знания и обмениваться опытом за счет перемещения в рамках структуры государственного аппарата по вертикали и по горизонтали. Рассмотрим их более подробно. Программа «Ускоренное повышение квалификации и профессионального развития руководителей»(АЕХДР), рассчитанная на заместителей министров и руководителей департаментов, а также программа «Карьерные назначения»(САР) разработаны для руководителей, стремящихся занять более высокие посты, в том числе первых заместителей министров. Их возникновение связано с тем, что в Канаде достаточно остро стояла проблема замещения должностей руководителей высшего ранга в связи с новыми вызовами времени. Программа АЕХДР функционирует с 1997г. и находится в ведении Агентства по управлению людскими ресурсами Государственной службы Канады. Ее основная задача –выявлять руководителей, способных занять должность заместителя министров, путем последовательного назначения на ряд постов в течение двух –шести лет. Программа доказала свою эффективность: через пять лет должности заместителей министров стали занимать талантливые руководители, получившие в процессе ее реализации не только новейшие знания, но и опыт. Программа «Карьерные назначения»(САР) направлена на обучение кандидатов, способных стать руководителями высших категорий. Программа предусматривает ряд назначений в различные министерства и ведомства, ее участники получают возможность не только войти в кадровый резерв на замещение должностей руководителей, но и ускорить темпы своего профессионального развития. Оценка программы САР, проведенная в 2004г. Комиссией по делам государственной службы, показала, что ее реализация способствует эффективности карьерных назначений и удовлетворению запросов кандидатов на замещение должностей. Программа «Обучение менеджменту»(МТР) предназначена для государственных служащих, которые стремятся занять управленческие должности среднего уровня и хотят приобрести общие знания и навыки в сфере менеджмента. Программа рассчитана на четыре года и открыта не только для государственных служащих, но и для выпускников вузов. Ее участники приобретают необходимую компетенцию на занятиях, организуемых Канадской школой государственной службы, в процессе работы с наставниками, а также за счет последовательной серии назначений на должности, предусмотренные программой. Есть и другие программы, дающие возможность получить более целенаправленные знания и опыт: «Ускоренная подготовка экономистов» (АЕТР), рассчитанная на выпускников вузов, специализирующихся в области экономики или государственной политики; «Найм, профессиональное

развитие финансовых работников и внутренних аудиторов»(FORD/IARD); «Исследования в области выработки политики» (PRDP); «Обмен и ознакомительные визиты» (IVP) Минюста Канады [4].

Международный опыт показывает, что формирование квалифицированных кадров становится необходимым условием модернизации и совершенствования государственного управления в целом. Подготовка и повышение квалификации персонала стала неотъемлемой частью работы с кадрами государственного управления. Существуют программы стажировки, специальные учебные заведения для подготовки кадров государственной службы. Нужно добавить, что многие страны признали необходимость получения специального образования в области государственного управления, а не только наличие технического, экономического или юридического образования. Анализ отечественного опыта модернизации государственной службы показал, что основными приоритетами создаваемой Казахстанской модели государственной службы является [5]: -укрепление статуса государственной службы, возведение государственной кадровой политики в ранг особо важного национального приоритета Казахстана; -принципы государственной службы, суть которых меритократия, честность, эффективность; -усиление профессионализации государственной службы. Профессиональная государственная служба, обладающая резервом квалифицированных кадров, обеспечивает преемственность, сохраняет профессиональные традиции и играет решающую роль в выполнении основных функций государства и планов политических лидеров. Рассматривая государственную службу как профессиональную деятельность по исполнению полномочий государственных органов, можно выделить в ее составе два компонента -собственно профессиональную деятельность персонала государственной службы и внутриорганизационное управление профессиональным развитием государственных служащих. Эти компоненты неразрывно связаны между собой, так как эффективность государственной службы зависит от качества персонала, а следовательно -и от успешности управления им. Особенно это важно учитывать при разработке и осуществлении кадровой политики в системе государственной службы, так как одним из ее элементов выступает профессиональное развитие государственных служащих. Таким образом, проведенный анализ зарубежного и отечественного опыта позволяет сделать следующие выводы:Во-первых, проблема профессионализма кадров государственного управления актуальна для многих стран мира. Международный опыт показывает, что формирование квалифицированных кадров становится необходимым условием модернизации и совершенствования государственного управления в целом.Во-вторых, модернизация государственного управления предполагает пересмотр

системы кадровой политики, а именно, совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Международный опыт показывает, что обязательным условием для кадров государственного управления является непрерывное образование. Программы подготовки кадров ориентированы на повышение качества услуг, что требует развития навыков управления в условиях перемен и формирования лидерских качеств. В-третьих, подготовка и повышение квалификации персонала стала неотъемлемой частью работы с кадрами государственного управления. В условиях модернизации государственной службы данная система должна быть ориентирована на управление профессиональным развитием государственных служащих, что включает с одной стороны формирование определенных компетенций у самого государственного служащего, позволяющих ему осознанно управлять данным процессом. Это в свою очередь напрямую связано с формированием субъектной позиции государственного служащего. С другой стороны, необходимо пересмотреть деятельность систему подготовки и повышения квалификации государственных служащих и определить приоритеты в деятельности в контексте осознанной работы по управлению профессиональным развитием кадров государственного управления.

REFERENCES:

1. Malikov Behzodjon Kurolovich (2021) FUNDAMENTALS OF SPIRITUAL SAFETY -LEGISLATION IN UZBEKISTAN Euro Science: International Conference on Social and Humanitarian Research, Hosted from Cologne, Germany April 25rd -26th 67-69.
2. Malikov B.Q. (2021) Davlat xizmatlari to'g'risidagi qarashlar evolyutsiyasining nazariy asoslari *Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences* 1 (3) 598-609.
3. Маликов Б. Қ. (2021). ЎЗБЕКИСТОНДА ДАВЛАТ ХИЗМАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДАГИ МУАММОЛАР. *ACADEMIC RESEARCH IN EDUCATIONAL SCIENCES*, 2(2), 1160-1164.
4. Маликов Б. (2021) РИВОЖЛАНГАН ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРНИНГ ДАВЛАТ ХИЗМАТЛАРИДА КАТЕГОРИЯЛАШТИРИШ ТАЖРИБАЛАРИ *UzACADEMIA SCIENTIFIC-METHODICAL JOURNAL VOL 2, ISSUE 1* (12), 97-105
5. Беҳзоджон Қуролович Маликов (2021) Шарқ мутафаккирларининг давлат хизматларига доир сиёсий қарашлари «SCIENTIFIC PROGRESS» *Scientific Journal Volume: 1, ISSUE: 4* (pp.207-212)
6. Маликов Беҳзоджон Қуролович (2021) ЁШЛАРНИ САЛБИЙ МАФКУРАВИЙ ТАХДИДЛАРДАН ҲИМОЯ ҚИЛИШ – ҲАЁТИЙ

ЗАРУРИЯТ *YANGI O'ZBEKISTONDA ILM-FAN VA TA'LIM ILMIY-METODIK JURNALI* VOL 1, ISSUE 1 (1) 202-206

7. М.Н.Хасанов, Д.А.Ҳафизов, Р.Х.Тоиров, & Х.Қ.Болтабоев. (2022). АБУ НАСР ФОРОБИЙ ЯШАГАН ДАВРДАГИ ИЛМ-ФАН ВА ТАЪЛИМ-ТАРБИЯ . *JOURNAL OF NEW CENTURY INNOVATIONS*, 4(3), 137–140. Retrieved from <http://www.wsrjournal.com/index.php/new/article/view/627>
8. Jumaniyoz Ramatov, Rozigul Umarova, Rashid Baratov, Mirshod Khasanov, Siroj Sultonov, & Fayzulla Kushakov (2022). MODERN REQUIREMENTS FOR THE SPIRITUAL IMAGE OF YOUNG PEOPLE AND ITS MANIFESTATION IN PRACTICE. *Academic research in educational sciences*, 3 (10), 582-586.
9. Ramatov, J.S., & Khasanov, M.N. (2022). SOCIAL ASPECTS OF PROFESSIONAL QUALITY IMPROVEMENT (ON THE EXAMPLE OF THE RAILWAY SECTOR). *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2 (6), 969-976.
10. Раматов, Ж.С., Валиев, Л.А., & Хасанов, М.Н. (2022). XIX АСРДА ҲИНДИСТОНДАГИ ИЖТИМОИЙ – ФАЛСАФИЙ ЖАРАЁНЛАР. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2 (6), 1070-1078.
11. Жўрабоев, Н. Ю., Кушаков, Ф. А., Султанов, С. Ҳ., & Хасанов, М. Н. (2022). КОНФУЦИЙЛИК ХУСУСИЯТЛАРИДАН ХИТОЙ ФАЛСАФАСИНИНГ КЕНГАЙИШИ. *World scientific research journal*, 9(2), 37-42.
12. Ruzigul, U., Nasirjan, J., Dilmurodkhakim, A., Mirshod, H., & Urozboy, E. (2020). Rationale and history of human reflections in the muslim philosophy. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 1453-1458.