

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Профессиональное развитие федеральных государственных служащих: сравнительный анализ опыта России и Канады

Маскалева Ольга Сергеевна

Аспирант

*Государственный университет - Высшая школа экономики, Факультет
государственного и муниципального управления, Москва, Россия*

E-mail: o.s.maskaleva@yandex.ru

Сравнительный анализ систем профессионального развития федеральных государственных служащих России и Канады показывает, что, несмотря на некоторое внешнее сходство, подходы, реализуемые данными странами в этой сфере, значительно различаются между собой. В частности необходимо отметить следующие моменты:

1. Одна из важных идей в сфере профессионального развития государственных служащих Канады, заключается в том, что освоение программ обучения, реализуемых образовательными учреждениями, является не единственным способом профессионального развития сотрудников. Последнее также возможно посредством внутриорганизационного обучения, наставничества, командировок, временных назначений, обмена опытом с коллегами, самостоятельных исследований и т.д.

В основе профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих в России лежит система дополнительного профессионального образования (далее также – ДПО), то есть реализация образовательных программ в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, а также прохождения стажировок в государственных органах и иных организациях [1]. Другим формам профессионального развития (внутриорганизационному обучению, наставничеству и т.д.) на законодательном уровне внимания не уделяется; хотя они и используются на практике, тем не менее, данная активность в целом, по-видимому, носит ограниченный и спорадический характер.

2. Общая политика в сфере обучения и развития персонала на государственной службе Канады [5] не предусматривает обязательных требований к регулярности обучения (за исключением обязательной регулярной оценки знаний руководителей различного уровня) или нормативов затрат. Внешний контроль за обучением и развитием сотрудников в государственных органах реализуется в рамках Системы управленческой подотчетности [4]. Характерными же особенностями российской системы ДПО является установление обязательных требований к регулярности прохождения обучения (по общему правилу, не реже чем один раз в три года) [1] и к процессу обучения [2], финансирование согласно утвержденным нормативам [3]. При осуществлении контроля первостепенное внимание уделяется соблюдению именно установленных формальных требований.

3. Особенностью профессионального обучения государственных служащих в Канаде является наличие системы обязательного обучения, включающего в себя программы для различных категорий служащих: впервые принятых на государственную службу, впервые назначенных на управленческую должность конкретного уровня, функциональных специалистов [5]. Программы обязательного обучения разрабатываются в

соответствии со Стандартами знаний для обязательного обучения [6] и реализуются Канадской школой государственной службы. Большое значение в Канаде придается вопросам развития лидерства на государственной службе и обучению государственных служащих второму языку в целях реализации политики билингвизма.

Хотя законодательство о государственной гражданской службе в Российской Федерации устанавливает основания для направления служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку, но вопросы содержания конкретных образовательных программ в связи с наступлением определенных «жизненных событий» (таких как назначение на вышестоящую должность, неудовлетворительные результаты аттестации и т.д.) не регламентированы. Актуальной проблемой является разработка специализированных программ для федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители».

В целом можно видеть, что в сфере профессионального развития федеральных государственных служащих Канады используется ряд механизмов и подходов, которые представляются перспективными с точки зрения их использования в России для решения проблем, имеющих в рамках существующей системы. Направлением дальнейшего изучения может быть вопрос границ применимости и возможности внедрения указанных механизмов и подходов.

Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». Российская газета, 162, 31.07.2004.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации». Собрание законодательства РФ, 12.05.2008, 19, ст. 2194.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 мая 2008 г. 393 «Об определении размеров стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих и ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение». Собрание законодательства РФ, 02.06.2008, 22, ст. 2574.
4. Management Accountability Framework [Электронный ресурс] / Treasury Board of Canada Secretariat. – Режим доступа: <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/index-eng.asp>, свободный. – Загл. с экрана.
5. Policy on Learning, Training, and Development [Электронный ресурс] / Treasury Board of Canada Secretariat, 2006. – Режим доступа: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12405ion=text>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Standards on Knowledge for Required Training [Электронный ресурс] / Treasury Board of Canada Secretariat, 2007. – Режим доступа: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12409ion=text>, свободный. – Загл. с экрана.