

9. Магочий П. Українське національне відродження. Нова аналітична структура / П. Магочий // Український аналітичний журнал. – 1991. – № 3.
10. Нагорна Л.П. Політична мова і мовна політика: діапазон можливостей політичної лінгвістики / Л.П. Нагорна. – К.: Світогляд, 2005. – 315 с.
11. Оглоблин О. Опанас Лобисевич 1732–1805 / О. Оглоблин. – Мюнхен; Нью-Йорк, 1966. – 99 с.
12. Охримович Ю. Короткий нарис розвитку української національно-політичної думки в XIX столітті / Ю. Охримович. – К., 1918. – 231 с.
13. Полетика В.Г. Записка о малороссийском дворянстве маршала роменского повета Василя Полетики / В.Г. Полетика. – М., 1809. – 15 с.
14. Сміт Е.О. Національна ідентичність / Е.О. Сміт. – К., 1994. – 253 с.
15. Федірко А.М. Патріотично-освічена еліта Новгород-Сіверського на рубежі XVIII–XIX ст. / А.М. Федірко // Український історичний журнал. – 1998. – № 2.
16. Хрох М. От национальных движений к полностью сформировавшейся нации: процесс строительства наций в Европе / М. Хрох // Нации и национализм. – М.: Праксис, 2002. – 416 с.
17. Чепан А.И. Записка о малороссийских чинах / А.И. Чепан // Киевская старина. – 1897. – № 4.

УДК 35.078

### ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Иманбердиев Д.Ч.*

докторант Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, г. Киев

#### **Annotation**

In the article the aspects of the modern state and feature of progress of professional preparation of civil servants and municipal office workers trends are considered in Kyrgyz Republic. Attention is accented on a dynamics and positive tendency in public administration and to the necessity of high-quality education of civil servants and municipal office workers for modern terms.

#### **Аннотация**

В статье рассмотрены аспекты современного состояния и особенности тенденций развития профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике. Акцентировано внимание на динамике и позитивной тенденции в государственном управлении и необходимости качественной подготовки государственных и муниципальных служащих в современных условиях.

#### **Ключевые слова**

Государственная служба, государственные служащие, государственное управление, профессиональная подготовка, современное состояние.

#### **I. Вступление**

Правильный подбор, расстановка и подготовка кадров стали главными вопросами, стоящими перед государством в Кыргызстане, что особенно было наглядным после апрельских событий 2010 г. Новому Кыргызстану требуются кадры с достаточно высоким уровнем компетенции, способные найти новые, нестандартные решения и методы рабо-

ты. Это особенно важно в современном, быстроменяющемся мире, когда XXI в. характеризуется растущей взаимозависимостью обществ и государств в глобальном мире. Это мир, где открываются возможности для всех людей с помощью новых информационных технологий, благодаря доступу к информации и знаниям, которые могут значительно улучшить жизнь народов, способствовать устойчивому развитию и прогрессу общества в целом. Именно глобализация, являясь фундаментальным вызовом в новом тысячелетии, вносит кардинальные изменения в подготовку кадров государственной службы.

Профессиональная подготовка государственных служащих – это ключевое звено государственной службы. Проблема состоит в том, что пока она не является целостной системой, отстает от современных потребностей общества и государства, а также слабо согласуется с лучшим мировым и европейским опытом функционирования публичной власти [1]. Существует ряд известных подходов к профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих:

- непрерывное обучение – подход, определяющий непрерывное развитие компетенции с учетом формального образования [2];
- инновационное обучение – подход, формирующий продвинутое или инновационное мышление у государственных и муниципальных служащих [3];

– дистанционное обучение – подход с использованием новых информационных и коммуникационных технологий [4].

Проводимая в Кыргызстане реформа образования привела к огромному увеличению числа образовательных учреждений (университеты, академии, институты), занимающихся подготовкой бакалавров и специалистов государственного и муниципального управления. К тому же некоторые из них имеют магистерские программы по данному направлению. Однако лишь Академия управления при Президенте Кыргызской Республики (АУПКР) является единственным специализированным высшим учебным заведением, где ведется переподготовка и повышение квалификации действующих государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике. АУПКР является государственным вузом, миссией которого определено развитие государственного управления и местного самоуправления посредством предоставления современных образовательных программ подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих, управленческих и экономических кадров.

С первых лет своей деятельности АУПКР уделяет повышенное внимание взаимодействию с органами государственной власти и местного самоуправления. В современных условиях существует большая потребность в профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих. Однако дефицит финансовых средств на подготовку кадров, отсутствие государственных стандартов программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих привели систему государственной службы к следующим проблемам:

- отставание от реальных потребностей нормативно-правовой базы государственной муниципальной службы в вопросах подготовки, переподготовки кадров;
- отсутствие информационной базы, характеризующей образовательный потенциал государственных и муниципальных служащих;
- необходимость кардинального и систематического обновления профессиональных знаний для действующих управленцев;
- отсутствие непосредственной связи между процессом прохождения государственных и муниципальных служащих программы подготовки;
- недостаточное влияние органов власти и управления на образовательные процессы в вузах;
- слабое взаимодействие между вузами, осуществляющими обучение государственных и муниципальных служащих

и муниципальных служащих и т. д.

Особенностью настоящего времени деятельности академии является реализация Программы по призыву на государственную и муниципальную службу нового поколения управленцев, объявленную Декретом Временного Правительства Кыргызской Республики от 30.04.2010 г. № 24, из числа деятельной молодежи, доказавшей свою политическую зрелость и готовность служить стране.

Данная программа предполагает многоуровневую систему подготовки руководящих и главных должностей управления (100 слушателей), главных и старших должностей управления (400 человек), старших и младших должностей управления (2000 человек). Реализация данной программы была рассчитана на 2–3 месяца, время начала – 10.06.2010 г. Всем слушателям была обеспечена финансовая поддержка (*fellowship*): стипендия, раздаточные материалы и учебники. Первый этап этой программы был реализован при финансовой поддержке Временного Правительства КР, ряда международных организаций, в частности USAID, Университета Центральной Азии (фонд Ага-Хан). Это был уникальный шанс обеспечить доступ к образованию молодежи, патриотично настроенной и готовой прийти на государственную и муниципальную службу на волне народной революции.

Реализация программы связана с рядом проблем, в частности с вопросом содержательности программы обучения, с крайне сжатыми сроками подготовки и финансовым обеспечением. Главным вопросом реализации данной программы является логическое включение этой программы в существующую структуру образовательных программ АУПКР, что оказалось весьма проблематичным как в методическом, так и в организационном плане. Для решения этой проблемы необходимо создать новый образовательный курс для слушателей, уже прошедших первый этап Программы по призыву на государственную и муниципальную службу нового поколения управленцев, основанный на принципах Болонского процесса. Данный образовательный курс может состоять из 4 модулей по 30 кредитов, который будет реализовываться поэтапно (например, один раз в год), может корректироваться в соответствии с изменяющимися требованиями к компетенциям современных государственных и муниципальных служащих. Важным требованием нового курса должна быть закрепленность слушателя за конкретным органом государственной или муниципальной службы. Только при этом условии можно говорить о заинтересованности государства и международных организаций в продолжении финансирования программы по призыву на

государственную и муниципальную службу нового поколения управленцев.

### II. Постановка задачи

Цель статьи – рассмотреть особенности современного состояния системы подготовки государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике, определить тенденции и векторы перспективного развития данного процесса.

### III. Результаты

В настоящее время существующая сеть учреждений, занимающихся подготовкой государственных и муниципальных служащих, не в состоянии решать поставленные Временным Правительством КР задачи традиционными методами и технологией обучения.

Современное состояние подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих в Кыргызстане характеризуется отсутствием четко продуманной политики долгосрочного обучения и практическим переходом на краткосрочные курсы повышения квалификации. Здесь возникает двойная проблема создания и реализации соответствующего учебного плана (курикулума). С одной стороны, Министерство образования и науки КР не имеет государственного образовательного стандарта для такого рода обучения и повышения квалификации. С другой стороны, заказчик такого вида обучения (Государственная кадровая служба Кыргызской Республики) имеет установку на включение в этот план курсов прикладного характера. Учитывая, что определенная часть действующих государственных и муниципальных служащих в Кыргызстане не имеет специального образования, которое бы давало им соответствующую теоретико-методологическую основу профессионального развития, то в результате такие краткосрочные курсы не являются эффективными, формируются “поверхностные” знания и т. д. Возникает закономерный вопрос о компетенциях государственных и муниципальных служащих и качестве государственных услуг, оказываемых такими “специалистами”.

На начало 2010 г. общая численность работников, занятых в органах государственной власти и местного самоуправления в нашей стране, по данным Нацстаткомитета Кыргызской Республики, составляла 36 555 чел. Общая численность занятых в органах государственной власти составляет 17 978 чел. (около 49,0%), а в местном самоуправлении 18 577 чел. (около 51,0%). Если обратиться к данным по численности работников, занятых в органах государственного управления, то здесь интересным является то, что высшее образование есть у 86% государственных служащих, а второе и более высшее образование есть только у 8% занятых в этой сфере [5]. На наш

взгляд, это является показательным для системы подготовки и переподготовки, когда прохождение различного рода краткосрочных курсов нельзя считать действительными формами повышения квалификации и получения соответствующих дипломов высшего профессионального образования.

Имеющаяся в нашем распоряжении статистика не позволяет должным образом охарактеризовать качественный состав государственных и муниципальных служащих по ряду характеристик, таких как возраст, образование, соответствие базового образования содержанию работы (экономисты, юристы и т. д.). Важными являются данные о том, какая часть работников повышает свою квалификацию, потребности государственных и муниципальных служащих по формам обучения, формирование резерва кадров по всем уровням управления, а также какое количество служащих с соответствующим образованием (подготовкой) работают в таких органах, как суды, прокуратура, налоговая и таможенная службы и т. д. Однако существующая практика найма на работу в государственные и муниципальные органы власти за годы независимости в Кыргызстане показывает негативный пример того, как коррупция, кумовство, трибализм стали основными критериями отбора и расстановки кадров в центре и на местах. Это касается также и системы подготовки и переподготовки кадров государственной службы.

Еще одной важной проблемой является обеспечение гарантии по трудоустройству уже обученных и переподготовленных государственных служащих. Опыт АУПКР показывает, что многие государственные и муниципальные служащие не имеют реальной возможности участвовать в программах подготовки и переподготовки в связи с загруженностью на основном месте работы, отдаленностью от столицы республики и потенциальной опасностью потерять работу в случае поступления на очные формы обучения. К сожалению, несмотря на то, что все программы подготовки и переподготовки АУПКР согласованы с Государственной кадровой службой КР, Правительством КР, однако нигде не прописаны обязательства по сохранению рабочего места органами государственной власти и местного самоуправления, направляющими своих сотрудников на обучение в АУПКР. Например, в Казахстане такая практика применяется достаточно давно, что позволило привлечь на государственную и муниципальную службу достаточно большое количество квалифицированных и мотивированных специалистов [6]. В Таджикистане, где магистратура по направлению “Государственное и муниципальное управление” была создана в 2005 году, также наблюдается тенденция к привлечению на государственную и муниципальную службу высококвалифицированных специалистов.

ципальное управление” при Институте повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан при поддержке Фонда Х. Зайделя (ФРГ) была открыта в 2009 г., четко прописана процедура призыва и трудоустройства молодых специалистов на государственной и муниципальной службе [7].

#### IV. Выводы

В целях преодоления глобального неравенства и реализации опыта (потенциала) зарубежных стран по подготовке государственных и муниципальных служащих для всеобщего социально-экономического развития в Кыргызстане необходимо установить приоритеты, принять политику, разработать нормативно-правовую базу, выделить финансовые средства, а также содействовать налаживанию партнерских связей с национальными академиями государственного управления.

#### Литература

1. Билинская М.Н. Тенденции развития профессиональной подготовки государственных служащих в Украине / М.Н. Билинская // Материалы международной конференции. – Мн., 2010.
2. Imanberdiev D.Ch. Current Issues of Continuously Education in Changing World / D.Ch. Imanberdiev // IAUP XXth Triennial Conference “Touchstones for a Modern University Culture”. – Brussels, 1999. – P. 57.
3. Карпичев В.С. Основания для инновационного прорыва в области государственного управления / В.С. Карпичев. – М. : Проспект, 2006.
4. Дистанционное обучение и новые технологии в образовании. – М., 1995.
5. Социально-экономическое положение Кыргызской Республики / Национальный статистический комитет. – Бишкек, 2009.
6. Назарбаев Н.А. Послание Президента Казахстана: “Повышение благосостояния граждан Казахстана – главная цель государственной политики” от 6 февраля 2008 г. (Астана) / Н.А. Назарбаев // Казахстанская правда. – 2008. – 7 марта.
7. Алиев А.М. Проблемы повышения квалификации государственных служащих в Республике Таджикистан / А.М. Алиев // Материалы летней школы АУП КР. – Бишкек, 2010.

УДК 35.01:17

## ЦІННІСНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

**Малюська В.А.**

аспірант Національного університету біоресурсів і природокористування України, м. Київ

#### Annotation

In the article the necessity of the valued priorities is exposed for state administration and grounded mechanism of their introduction in the sphere of state administration and system of preparation, retraining and in-plant training civil servants, in modern Ukraine. Argued social orientation of the valued aspects and them spiritual constituent on the basis of forming of new model of the valued approach taking into account conception of social dialog.

#### Анотація

У статті розкрито необхідність ціннісних пріоритетів у державному управлінні та обґрунтовано механізм їх запровадження в сферу державного управління та систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у сучасній Україні. Аргументовано соціальну орієнтацію ціннісних аспектів та їх духовну складову на основі формування нової моделі ціннісного підходу з урахуванням концепції соціального діалогу.

#### Ключові слова

Державне управління, цінності, духовні цінності, соціальний діалог, соціальна орієнтація.

#### I. Вступ

У теорії державного управління існують три основні підходи до формулювання головних принципів державного управління: правовий, політичний, менеджерський (управлінський). Виходячи із правового підходу, ключовими цінностями державного управління є верховенство права і захист прав громадян. Державний службовець підлеглий не стільки своєму керівництву, скільки вимогам правової держави й Конституції. Відповідно до політичного підходу, основним завданням державного управління є максимальне втілення волі народу. Державні службовці мають бути політично відповідальні (підзвітні), сприйнятливі до поточних інтересів громадян. Для того, щоб досягти цього, іноді пропонується реалізація концепції представницької бюрократії, у рамках якої органи виконавчої влади мають бути моделлю суспільства в мініатюрі. Передбачається, що в цій ситуації полегшиться облік відомствами існуючих у суспільстві інтересів, зменшаться можливості для дискримінації окремих груп. Відповідно до управлінсь-