

- 3.Цхай А.А., Ананченко Ю.С., Жевнов Д.А., Рыков Д.А. Моделирование развития предприятий Алтайского биофармацевтического кластера // Вестник ААЭП, 2009, в.13, с.187-190.
- 4.Цхай А.А., Городилов Ю.Н., Ким Н.Ю. Региональные и муниципальные ГИС для задач государственного управления // Вестник Алтайского центра СО АН высшей школы, 2001, №4, С.42-48.
- 5.Береговой В.И., Цхай А.А. Гибкая интегрированная распределенная система управления крупным университетом и университетским комплексом // 6.Современное управление университетом: инновации, источники финансирования, информацион-

- ные технологии: Труды межд. науч.-практ.семинара. – Барнаул: изд-во АлтГТУ, 2004, с. 41-48.
- 7.Концепция формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года. Одобрена распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2008 года. № 632-р.
- 8.Цхай А.А., Ким Л.С., Солодкий О.Г., Цибилов А.М. Информационные технологии обучения, основанные на сетевых решениях // Вестник ААЭП, 2008, в.12, т.2, с.99-101.

Проблемы профессионализма государственных служащих в условиях кризиса

А. Шонбаева

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

г. Астана

Вся система социального (государственного) управления, и следовательно, профессии, в ней занятые, связаны с духовным видом деятельности, таким видом человеческого труда, где не производятся материальные ценности, не накапливаются и не создаются вещественно-телесные предметы и объекты. Однако социальное управление имеет особую ценность, которая состоит в том, что от нее в большей степени зависят эффективность и оптимальность социального развития, прогресс всей общественной системы.

В определенной социальной системе человек выступает и как носитель, и как преобразователь всех ее компонентов, и наконец, от него зависит ее существование. Любая система управления - это в первую очередь система управления людьми. Здесь проявляется в большей степени, чем в других сферах общественной жизни, роль и значение человеческого фактора как единства сознательности и деятельности людей, как определенная совокупность идейных, нравственных, социально-психологических качеств и свойств человека, которые реализуются в его профессионально-трудовой и общественной деятельности, самым непосредственным образом оказывают влияние на процесс преобразований во всех областях бытия и сознания [1].

Благосостояние страны, его благополучие и дальнейшее развитие в полной зависимости от эффективного государственного управления и квалифицированных кадров, составляющих костяк всей системы государственной службы.

Вопросы профессионального развития, имиджа государственных служащих, престижа государственной службы, выполняющих роль проводников между государством и обществом, в условиях кризиса остается актуальным и не менее важным.

Сплоченность сил для преодоления последствий кризиса требует от государственных служащих особой социальной ответственности, профессионального отношения. Это касается и решения стратегических целей поставленных Главой государства Н.А. Назарбаевым на внеочередной сессии XII съезда Народно-Демократической партии «Нур Отан», в которой важной задачей по повышению авторитета партии является необходимость возглавить работу по формированию правильной системы ценностей в обществе, стремление к профессиональному росту и нравственному совершенствованию.

«Идеологическая работа «Нур Отана» и государственных служащих должна быть направлена на укоренение в обществе новой

системы духовно-нравственных ценностей [2]».

Проблемы духовно-нравственной среды, по мнению профессора Академии государственного управления при Президенте РК Б. Кабыкеновой создает не самую лучшую ситуацию для распространения и утверждения в массовом сознании гуманистических ценностей. «Интеллигентность, этичность, дружелюбие воспринимаются сегодня как рудименты, проявление слабости. И процесс выхода из глобального кризиса требует качественно изменения сознания человека, его духовного обновления.

Формирование взаимопонимания и согласия становится сложной проблемой, пронизывающей все сферы современного общества. И в этом процессе особую роль должен играть институт государственной службы, который, также нуждается в переоценке тех ценностей, на которые опирается в своей деятельности.

Ценность государственной службы – необходимое условие повышения роли всего государственного управления, так как она связана с реализацией целей и задач государства. Качество государственного управления зависит от того, какой оно несет в себе смысл, какие утверждает, ценности, на какой уровень культуры опирается [3]».

Казахстанская модель государственной службы конкурсно -карьерная, при которой граждане поступают на государственную службу на открытой конкурсной основе, а внутри системы государственной службы административные служащие могут назначаться на другие должности, как по горизонтали, так и по вертикали без проведения конкурса в порядке перевода при условии соответствия квалификационным требованиям к должности.

Модель государственной службы структурирована в следующем порядке:

1. Разделение государственных должностей на политические и административные [4].

2. Поступление на государственную службу на открытой конкурсной основе, что обеспечивает реализацию конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе и позволяет в равных и конкурентных условиях отобрать наиболее подготовленных специалистов.

3. Установление квалификационных требований к каждой административной должности, что служит эффективным инструментом,

гарантирующим назначение на должности граждан, соответствующих по образованию и опыту работы и является своеобразным стандартом качества государственной службы;

4. Законодательное закрепление института уполномоченного органа, осуществляющего реализацию единой государственной политики в сфере государственной службы [5].

В частности, в условиях модернизации системы государственного управления, основными приоритетами создаваемой Казахстанской модели государственной службы является:

- укрепление статуса государственной службы, возведение государственной кадровой политики в ранг особо важного национального приоритета Казахстана.

- принципы государственной службы, в ее основе должны быть Меритократия, Честность, Эффективность.

- усиление профессионализации государственной службы. Профессиональная государственная служба, обладающая резервом квалифицированных кадров, будет обеспечивать преемственность, сохранять профессиональные традиции и играть решающую роль в выполнении основных функций государства и планов политических лидеров [6].

Принятие Кодекса чести государственных служащих, определение этических норм, создание дисциплинарных советов, ужесточение мер связанных с коррупционными правонарушениями, открытие Центров обслуживания населения методом «одного окна» и другие мероприятия результат неустанных работ по повышению профессионализации и престижа государственной службы.

Исследования профессиональной компетенции Тесленко А.Н. «начинается с сознательного и эмоционального принятия избранной профессии, приносящей высшее удовольствие и удовлетворяющей как первичные, так и вторичные потребности человека; с понимания социальной природы профессиональной деятельности, требующей огромных нервно-психических затрат, постоянной заботы о благе общества.

Важным компонентом является самосовершенствование и овладение профессионально-этической культурой, включающей в себя единство внутренней нравственной сущности и внешней поведенческой вырази-

тельности, тонкое понимание специфики человеческих отношений и т.п.

Объектом ценностного осознания будущими госслужащими выступают индивидуальные, личностные, коммуникативные, деятельностно-профессиональные качества.

В основу профессиональной подготовки и формирования личности будущего специалиста должен быть положен системный личностно-деятельностный и индивидуально-творческий подход. С позиции системного подхода все звенья учебно-воспитательного процесса вуза должны максимально стимулировать активное состояние всех основных структурных компонентов личности в их единстве.

Реализация личностно-деятельностного подхода предполагает моделирование в процессе профессионального обучения и воспитания слушателей характерных особенностей государственной службы.

Индивидуально-творческий подход преодолевая массово-репродуктивный характер современного образования, выводит его на личностный уровень, обеспечивает выявление и формирование у будущих госслужащих творческой индивидуальности [7].

Социологический опрос, проведенный Центром анализа общественных наук среди государственных служащих, на вопрос, что повлияло на повышение Вашего профессионального уровня, определил следующие результаты:

- настойчивость, умение достичь нужного результата;
- опыт работы моего руководителя и его занятия со мной;
- общение с более опытными коллегами;
- контакты с руководителями центральных органов;
- требования сегодняшнего дня;
- базовое образование;
- контакты с населением в процессе работы;
- опыт партийной работы [8];

Обобщая вышеизложенное можно сказать, что согласно современным демократическим требованиям профессиональная

культура, профессионализм, компетентность на службе государства должны стать главным залогом формирующихся основ государственной службы, доверия населения.

Снижение уровня этих процессов, моральных устоев, может негативно повлиять на общий этический образ государственного служащего и государственной службы в целом.

Список литературы

1. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. Учебное пособие.- Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2000. – 256 с. (с. 111-112).
2. Ради будущего Казахстана // Страна и мир. - 18.05.2009. - № 20.
3. Кабыкенова Б. К экономическому прорыву через возрождение духовности // Казахстанская правда. - 02.06.2009. - № 135.
4. О государственной службе: Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 г. с изменениями и дополнениями // www.kyzmet.kz
5. Мусаев Е. Анализ системы мотивации государственных служащих. // Эффективное государственное управление: международный опыт и Казахстан. -2007. (с. 56).
6. Сайт Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан www.apa.edu.kz
7. Тесленко А. Ценностные ориентиры социализации государственных служащих как фактор профессиональной компетенции. // Методологические проблемы профессионализма государственных служащих в Республике Казахстан – Астана: Академия гос. службы при Президенте РК, 2002. – 250 с. (с. 131-132).
8. Акчурин А., Абдина А. Создание системы карьерного роста, подбора и расстановки кадров государственной службы Республики Казахстан. – Алматы. – 2002.

Подписано в печать 30.11.09. Формат 60*84 1/8. Печать-ХЕРОХ. Усл.п.л. 38,75. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии АлтГТУ им. И.И.Ползунова, г. Барнаул, пр-т Ленина, 46