

<sup>2</sup> URL: [https://www.fsk-ees.ru/staff/code\\_of\\_conduct/](https://www.fsk-ees.ru/staff/code_of_conduct/) (дата обращения: 08.10.2019)

<sup>3</sup> Кодекс корпоративной этики (утверждено решением Совета директоров ПАО "ФСК ЕЭС" протокол от 29.06.2017 №372)

<sup>4</sup> Кодекс корпоративной этики ОАО "Газпром" (утвержден решением Совета директоров ОАО "Газпром" протокол от 30.07.2012 №2038).

## PRINCIPLES OF CORPORATE ETHICS IN LABOUR COLLECTIVES

© 2019 Pilipenko Victoria Andreevna  
Student

© 2019 Chechin Oleg Pavlovich  
Docent

Samara State University of Economics  
E-mail: vikabergen2000@yandex.ru

**Keywords:** corporate ethics, norms.

This article is devoted to a detailed study of the principles of business ethics. It aims to address the proper conduct of employees that will contribute to the prosperity of the organization.

УДК 351

Код РИНЦ 82.13.00

## ДЕФИЦИТ И ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

© 2019 Радионова Алеся Александровна  
студент

© 2019 Борякин Дмитрий Владимирович  
доцент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: alesya.radionova@mail.ru

**Ключевые слова:** государственный и муниципальный служащий, квалификация, кадры, профессиональная подготовка.

В статье рассматриваются проблемы подготовки квалифицированных кадров государственной службы. Объясняется понятие квалификации кадров. Предлагаются возможные способы решения сложившейся ситуации.

Для положительного и качественного функционирования государственных и муниципальных органов требуется присутствие высококвалифицированных сотрудников, которые имеют необходимый уровень образования и обладающие актуальными познаниями, от чего зависит качество осуществления государственной и муниципальной политики в стране.

Квалификация кадров<sup>1</sup> - это степень профессионализма сотрудника, его способность грамотно осуществлять определенные виды работ.

Согласно федеральному закону<sup>2</sup> № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 года наличие соответствующего уровня образования, не ниже бакалавра является ключевым фактором гражданского служащего.

Сегодня наблюдается недостаток квалифицированных специалистов. Проблема дефицита заключается в отсутствии профессионалов в связи с несоответствием профиля имеющегося образования или его качеством.

Основы гражданской службы возникли еще в 16-17 веках, когда пришло четкое осознание того, что государственное управление - профессиональный труд, диктующий специальных знаний и квалификации. В 1994 году Указом Президента № 1140 от 6.06.1994 года образовалась Российская академия государственной службы при Президенте РФ. Позднее начали разрабатываться и внедряться ФГОС для подготовки государственных и муниципальных служащих. Далее формируется нормативная база в сфере организации и осуществлении подготовки государственных служащих, а также регулировании их деятельности.

На современном этапе в России специальность "Государственное и муниципальное управление", которая готовит непосредственно госслужащих имеется в более, чем 285 вузах страны. Однако, если внимательно проанализировать список<sup>3</sup> этих вузов, можно выявить, что в большинстве случаев данная специальность имеется в технических, железнодорожных, строительных университетах, которые являются отнюдь не профильными по данному направлению образования и специализируется на подготовке технологов, инженеров и железнодорожников. Также в данных вузах проходной бал<sup>4</sup> ниже, чем в гуманитарных, что увеличивает доступность получения образования по данной специальности всем желающим, не зависимо от их профессиональной предрасположенности.

Другим отрицательным явлением процесса отбора будущих студентов является предоставление абитуриентам льгот, в связи с чем часть бюджетных мест занимается абитуриентами, которые в будущем не планируют работать по данному направлению. Доля таких студентов составляет около 20% от поступивших.

Следующей проблемой подготовки квалифицированных государственных (муниципальных) служащих является недостаточная разработка учебно-методических комплексов. В современном обществе наблюдается высокая динамика замены, создания новых нормативно-правовых актов, в связи с которыми учебные материалы быстро теряют свою актуальность. А также превалирует теоретизированность над практикой.

Для решения данных проблем необходимо пересмотреть образовательную программу по данному направлению, ввести предметы, которые помогут получить будущему государственному (муниципальному) служащему знания о сегодняшней ситуации в государстве, а также получить не только теоретическую, но и практическую базу. Так, например, в Самарском государственном экономическом университете по данному направ-

лению включены такие дисциплины как: электронное правительство, государственно-частное партнерство, основы государственной и муниципальной службы и т.п., являющимися актуальными для современного этапа развития страны.

Также для еще более лучшей подготовки<sup>5</sup> кадров можно приглашать для преподавания руководителей различных министерств и департаментов, которые могут поделиться настоящими, "живыми" примерами своей профессиональной практики, причем не только в форме лекций, а также неформальных встреч, конференций.

Важно участие студентов в деловых играх и конференциях для повышения навыка коммуникаций, переговорного процесса.

Дополнительное профессиональное образование госслужащего включает профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

Профессиональная переподготовка гражданских служащих<sup>6</sup> - получение обновленных знаний к имеющемуся высшему образованию, позволяющих получить госслужащему новую специализацию или квалификацию.

Повышение квалификации гражданских служащих - актуализирование имеющихся знаний в целях поддержания уровня соответствия квалификации госслужащих, необходимого для эффективного и первоклассного выполнения служебных обязанностей.

Согласно статьи 62 федерального закона № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 года профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и совершенствование степени квалификации, требуемой для соответствующего исполнения должностных обязанностей, включающее в себя различные мероприятия, обращенные на профессиональное развитие.

Основаниями для направления госслужащего на профессиональное развитие являются:

- решение нанимателя;
- аттестация;
- назначение на новую должность;
- назначение в связи должностного роста;
- поступление на гражданскую службу первый раз.

Согласно части 9 статьи 62 Федерального закона № 79 - ФЗ профессиональная переподготовка и повышение квалификации госслужащего проходит в организациях, выполняющих образовательную функцию по дополнительным профессиональным программам, с отрывом или без отрыва от госслужбы, в течение всего времени прохождения службы не менее одного раза в три года.

Изучение добавочных образовательных программ профессиональной переподготовки прекращается сдачей экзамена или защитой дипломной работы.

Итак, проблема нехватки кадров в государственном и муниципальном управлении является весомой и требует незамедлительного решения, поскольку государственная (муниципальная) служба составляют ядро обеспечения жизнедеятельности общества, а соответствующий уровень квалификации необходим для надобного выполнения обязанностей, что влечет за собой повышение эффективности работы государственного аппарата.

1. Педагогика онлайн [Электронный ресурс]// <http://aneks.spb.ru/> - URL: <http://aneks.spb.ru/voroch-i-proektnaia-deiat-st-shkolnikov-i-studentov/problema-defitsita-kvalifitsirovannykh-kadrov-v-gosudarstvennom-i-municipalnom-upravlenii.html>

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 - ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [Электронный ресурс]// <http://www.consultant.ru> - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/)

3. Проблемы подготовки государственных служащих в Российской Федерации и возможные способы их решения [Электронный ресурс]// <https://studbooks.net> - URL: [https://studbooks.net/1360328/menedzhment/problemy\\_podgotovki\\_gosudarstvennyh\\_sluzhaschih\\_rossiyskoy\\_federatsii\\_vozmozhnye\\_sposoby\\_resheniya](https://studbooks.net/1360328/menedzhment/problemy_podgotovki_gosudarstvennyh_sluzhaschih_rossiyskoy_federatsii_vozmozhnye_sposoby_resheniya)

4. Вузы России со специальностью государственное и муниципальное управление - 38.03.04 [Электронный ресурс]// <http://vuzoteka.ru/> - URL: <http://vuzoteka.ru/%D0%B2%D1%83%D0%B7%D1%8B/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%B8-%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-38-03-04>

5. Вузы Самары со специальностью государственное и муниципальное управление - 38.03.04 [Электронный ресурс]// <http://vuzoteka.ru/> - URL: <http://vuzoteka.ru/%D0%B2%D1%83%D0%B7%D1%8B/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%B8-%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-38-03-04>

6. Профессиональная подготовка кадров для государственной гражданской службы, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка [Электронный ресурс]// <https://studme.org/> - URL: [https://studme.org/65095/pravo/professionalnaya\\_podgotovka\\_kadrov\\_gosudarstvennoy\\_grazhdanskoy\\_sluzhby\\_perepodgotovka\\_povyshenie\\_kvali](https://studme.org/65095/pravo/professionalnaya_podgotovka_kadrov_gosudarstvennoy_grazhdanskoy_sluzhby_perepodgotovka_povyshenie_kvali)

## THE DEFICIT AND THE PROBLEM OF TRAINING QUALIFIED CIVIL SERVICE PERSONNEL

© 2019 Radionova Alesya Aleksandrovna  
Student

© 2019 Barakin Dmitry Vladimirovich  
Professor

Samara state University of Economics  
E-mail: [alesya.radionova@mail.ru](mailto:alesya.radionova@mail.ru)

**Keywords:** state and municipal employee, qualification, personnel, professional training.

The article deals with the problems of training qualified personnel of the civil service. The concept of personnel qualification is explained. Possible ways of solving the situation are suggested.