

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы.....	6
1.1 Сущность и содержание понятия «профессиональная культура государственного органа».....	6
1.2 Формы и методы управления профессиональной культурой государственного служащего.....	10
Глава 2. Практический опыт развития профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы.....	18
2.1 Основы организации профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы зарубежных странах.....	18
2.2 Профессиональная культура государственных служащих как фактор эффективной реализации государственных программ в регионах Российской Федерации.....	22
Глава 3. Анализ развития и формирования профессиональной культуры государственных гражданских служащих.....	30
Заключение.....	35
Библиографический список.....	37
Приложение.....	42

Введение

Актуальность представленной работы обусловлена тем, что изучение профессиональной культуры государственных органов является одной из приоритетных тем исследования в последние годы. Сегодня видно как изменялись подходы к изучению профессиональной культуры, это ярко отражает разработанный методологический инструментарий, который впервые определил понятие «профессиональная культура государственного органа» и его особенности. В современных условиях развития общества все более очевидной становится необходимость развития и формирования профессиональной культуры в государственных органах.

Общепризнанно, что основным препятствием к интенсивному развитию государственной службы является слабое применение современных подходов, а также недостаточная эффективность традиционных методов регулирования работы государственных органов. Кроме того очевидна необходимость поиска и использования более эффективных методов для реализации профессиональной культуры в государственных органах Российской Федерации.

Объект исследования – профессиональная культура государственных органов.

Предмет исследования – эффективные формы и методы формирования профессиональной культуры государственных органов РФ и субъектов РФ.

Цель исследования – изучение эффективных форм и методов формирования профессиональной культуры государственных органов РФ и субъектов РФ, определить сущность, структуру, особенности управленческой культуры государственного служащего и выявить приоритеты совершенствования управленческой культуры государственного органа в современных условиях.

Основными задачами настоящего исследования являются следующие:

1. Рассмотреть понятие «профессиональная культура

государственного органа»;

2. Определить факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры;

3. Исследовать методы для реализации профессиональной культуры;

4. Проанализировать Методику формирования и развития профессиональной культуры государственного органа, разработанную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Теоретической основой работы являются отечественный опыт и опыт зарубежных стран в области управления персоналом государственной гражданской службы. Информационной базой для практической части исследования послужили официальные данные информационных порталов государственной гражданской службы, а также Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ, Указа Президента РФ от 12.08.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих"; Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23 декабря 2010г, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения органами государственной власти Российской Федерации результатов отечественного и зарубежного опыта в развитии профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы с последующим совершенствованием мероприятий.

Структура курсовой работы определена целью исследования и вытекающими из неё задачами. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка. В первой главе, проведен анализ теоретико-методологических основы профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы. Продемонстрированы методы и

формы влияния на профессиональную культуру государственного служащего. Разобраны и проанализированы такие сопутствующие понятия, ключевые для данного исследования, как культура и профессиональная культура государственного органа. Во второй главе рассматриваются особенности развития и формирования профессиональной культуры в современном мире как в нашем государстве, так и в странах запада. В третьей главе представлен анализ развития и формирования профессиональной культуры государственных гражданских служащих.

Глава 1. Теоретико-методологические основы профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы

1.1 Сущность и содержание понятия «профессиональная культура государственного органа»

В современной науке нет и единого мнения по толкованию термина "культура".

Культура - это освоение людьми уже имеющихся результатов творчества, т.е. превращение их в способ организации и развития человеческой жизнедеятельности. Она выражена в продуктах материального и духовного труда, в системе производственных отношений и в отношении людей к природе, в системе социальных норм и институтов, в отношении людей друг к другу и к самим себе, в их мышлении, в самооценке самих себя. Система государственного и муниципального управления.

Имеющиеся в обществе формы и способы мышления - это показатель культуры человека, группы индивидов и общества. Культура характеризует особенности мышления, деятельности и результаты данной деятельности в различных сферах жизни общества.

Профессиональная культура государственного органа (далее – профессиональная культура) – совокупность установленных в государственном органе ценностей, миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации гражданскими служащими задач и функций государственного органа¹.

Формирование профессиональной культуры государственного органа заключается в определении основных ее составляющих, таких как ценности, миссия, принципы и правила поведения гражданских служащих, их

¹ Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа [Электронный ресурс] // Минтруд России: Профессиональная культура государственного органа, 2018. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата обращения: 27.11.2018).

закреплении в правовых документах конкретного государственного органа, а также в иных законодательных актах Российской Федерации.

Фундаментальной основой для формирования профессиональной культуры государственного органа выступают положения Конституции Российской Федерации².

Так в соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации – обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной, исполнительной власти и обеспечивается правосудием. Обозначенные нормы конституции Российской Федерации должны быть положены в основу всех правовых (инструктивных) документов государственного органа, регламентирующих профессиональную служебную деятельность гражданских служащих.

Гражданский служащий, обеспечивая исполнение полномочий государственного органа, должен всегда помнить, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека, гражданина его основополагающая конституционная обязанность, в своем поведении и принимаемых решениях подтверждать приверженность высшей ценности.

Ценность – это моральные, этические и нравственные ориентиры деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа, и выражаются в:

- 1) профессионализме и компетентности гражданских служащих;
- 2) честности и беспристрастности при исполнении гражданскими служащими должностных обязанностей.

² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 29.11.2018).

Указанные ценности в обобщенном виде отражают положения статей 4 и 18 Федерального закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ³; Указа Президента РФ от 12.08.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих"⁴; Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих от 23 декабря 2010г⁵, одобренный решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции. Данные документы являются ориентирами при определении без изменения их общего смысла ценностей государственного органа с учетом специфики реализуемых задач и функций государственного органа.

Ценности в совокупности с полномочиями государственного органа дают возможность определить миссию государственного органа.

Миссия – высшая цель государственного органа, определяемая емко и одновременно кратко, мотивирующая гражданских служащих на достижение целей и задач государственного органа и удовлетворение потребностей граждан, организаций и общества.

Тем самым содержание миссии позволяет раскрыть сущность деятельности государственного органа, отвечая на вопросы о его предназначении, довести до гражданских служащих в краткой и доступной форме значимость для общества их профессиональной служебной деятельности, сформировать четкое представление у граждан, организаций и общества о приоритетных направлениях и результатах деятельности государственного органа. Определяя миссию необходимо проанализировать:

³ Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 29.11.2018).

⁴ Указа Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009)"Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/184842/> (дата обращения 29.11.2018).

⁵ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол N 21) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/55171108/> (дата обращения: 29.11.2018).

- 1) положение о государственном органе, содержащее основные задачи и функции государственного органа;
- 2) области и виды профессиональной служебной деятельности, реализуемые гражданскими служащими;
- 3) историю создания и развития государственного органа, в том числе его традиции;
- 4) потребности и ожидания граждан, организаций и общества от деятельности государственного органа;
- 5) наличие ресурсов государственного органа для реализации миссии государственного органа.

Таким образом, профессиональная культура направлена на создание в государственном органе позитивного морально-психологического климата, который позволял бы гражданскому служащему вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться как личности и профессионалу, раскрывать творческий потенциал, ощущать свою значимость и сопричастность к решению приоритетных задач, стоящих перед государственным органом.

Кроме того, профессиональная культура влияет на имидж государственного органа и направлена на повышение престижа гражданской службы, сплоченности гражданских служащих, приверженных единым ценностям, а также является средством формирования и контроля соблюдения гражданскими служащими принципов и правил поведения.

Профессиональная культура позволяет повысить:

- 1) мотивацию и вовлеченность гражданских служащих, и, как следствие, результативность их профессиональной служебной деятельности;
- 2) взаимопонимание между гражданскими служащими, а также формирование и поддержание дружелюбной среды в коллективе, что способствует снижению издержек на реализацию задач и функций государственного органа;

- 3) действенность профилактических мер в области противодействия коррупции;
- 4) удовлетворенность гражданских служащих условиями службы в государственном органе.

Принципы профессиональной служебной этики и основные правила служебного поведения, которыми должны руководствоваться гражданские служащие независимо от замещаемой ими должности, также содержатся в Указе № 885 и Типовом кодексе этики. Поэтому, профессиональная культура государственного органа формирует единые для всего коллектива ориентиры добросовестного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей.

1.2 Формы и методы управления профессиональной культурой государственного служащего

Применительно к государственным служащим методы управления выражаются в способах направления их деятельности на решение стоящих перед ним задач. На выбор метода воздействия на людей оказывают влияние разнообразные факторы. Среди основных факторов профессиональной культуры в сфере публичного управления выделяют:

- 1) полная реализация служащими профессиональных компетенции;
- 2) обучение персонала, стажировки, повышение квалификации, переподготовка, дистанционное образование;
- 3) правильная мотивация сотрудников;
- 4) реальные перспективы роста и востребованности;
- 5) инновационная деятельность персонала;
- 6) осуществление контроля правовой и социальной защиты государственных служащих, улучшение условий труда, быта и отдыха;
- 7) повышение управленческой культуры руководителей;
- 8) психологический отбор при приеме на службу;
- 9) поддержание функционирования института наставничества.

На основе выше перечисленных факторов способствующих развитию профессиональной культуры служащих формируются различные методы (Приложение №1), которые отдельно или в комплексе поддерживают данные факторы в положительной динамике.

На основе существующего опыта управления персоналом можно выделить также Методику формирования и развития профессиональной культуры государственного органа, разработанную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее Методика)⁶.

Методика может быть использована для формирования профессиональной культуры единой для нескольких государственных органов, объединенных общими целями и задачами, или государственных органов субъекта Российской Федерации.

Для формирования профессиональной культуры государственного органа, Методика предлагает введение:

- 1) единой модели ценностей и миссии государственного органа;
- 2) профессиональных и личностных качеств (компетенций) государственного служащего;
- 3) инструкции по профессиональному взаимодействию гражданских служащих и стандарту внешнего вида гражданских служащих.

Так единая модель ценностей и миссии государственного органа, профессиональных и личностных качеств (компетенций) представляют набор составляющих профессиональной культуры, включающий ценности и миссию государственного органа, отражающие идеи и убеждения гражданских служащих по удовлетворению потребностей граждан,

⁶ Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа [Электронный ресурс] // Минтруд России: Профессиональная культура государственного органа, 2018. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата обращения: 27.11.2018).

организаций и общества, и соответствующие им профессиональные и личностные качества (компетенции).

Профессиональные и личностные качества тем временем можно выявить с помощью оценки эффективности. Данная оценка заключается в определении соответствия жизненных ценностей претендента ценностям и миссии государственного органа, предусмотренным единой моделью, потенциальной возможности соблюдения им утвержденных в государственном органе принципов и правил поведения.

Основной целью проведения оценки профессиональных и личностных качеств претендента, осуществляемой в ходе оценочных процедур с использованием таких методов оценки, как индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, является определение его способностей быть приверженным профессиональной культуре государственного органа.

Процедура проведения оценки профессиональных и личностных качеств претендента осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданской службе и с учетом методических материалов, подготовленных Минтрудом России.

Рекомендуемая единая модель ценностей и миссии государственного органа, профессиональных и личностных качеств (компетенций), которыми необходимо руководствоваться гражданским служащим при осуществлении профессиональной служебной деятельности, указанная в методике представлена в Приложении № 2. Но, не смотря на развитие единой модели и миссии в кодекс этики целесообразно включить «Инструкцию по профессиональному взаимодействию гражданских служащих и Стандарт внешнего вида гражданских служащих», для поддержания уровня доверия и уважения граждан, организаций и общества к деятельности государственного органа.

Инструкция по взаимодействию должна описывать принципы выстраивания взаимоотношений между гражданскими служащими,

направленные на формирование благоприятного психологического климата и управление конфликтами в коллективе, эффективное и результативное исполнение гражданскими служащими должностных обязанностей, а также на реализацию задач и функций государственного органа.

Стандарт внешнего вида целесообразно разработать в целях закрепления правил служебного поведения и формирования имиджа гражданского служащего, вызывающего доверие и уважение граждан, организаций и общества к совершаемым им действиям.

Указанный стандарт также представлен в виде наглядной иллюстрации внешнего вида гражданского служащего, описывающей свойственный для гражданской службы официальный стиль одежды, а также иные рекомендации по внешнему виду гражданского служащего.

Гражданский служащий, замещающий руководящую должность, своим личным примером формирует принципы и правила поведения подчиненных. Поведение гражданского служащего, замещающего руководящую должность, его умение управлять подчиненными, проведение разъяснительной работы и создание морально-психологического климата в коллективе, способствует развитию доверия и инициативы гражданских служащих, их сопричастности к достижениям всего коллектива и, как следствие, повышению эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

Гражданскому служащему, замещающему руководящую должность, важно в своей деятельности осуществлять взаимосвязь с подчиненными, предполагающую:

- индивидуальный подход к каждому гражданскому служащему с учетом особенностей его характера, квалификации и отношения к делу;
- сохранение эмоционального спокойствия по отношению с подчиненными;
- оказание помощи гражданским служащим в решении поставленных задач, позволяющих ему самостоятельно их реализовывать;

- благодарность за хорошую работу подчиненных;
- постоянное поддержание заинтересованности подчиненных в результатах их деятельности;
- внимательное обсуждение замечаний и предложений подчиненных;
- самокритику, признание своих ошибок при принятии решений;
- совместный анализ результатов деятельности, в том числе причин неудач;
- определение перспектив карьерного развития гражданских служащих, их «сильных» и «слабых» сторон в профессиональной служебной деятельности.

Создание в коллективе морально-психологического климата возможно лишь тогда, когда гражданский служащий, замещающий руководящую должность, в соответствии с иерархией проявляет заботу о подчиненных, мотивирует и контролирует их ответственность за качественное и своевременное выполнение задач, а также поощряет энтузиазм и эффективность деятельности гражданских служащих.

Разъяснительная работа в коллективе осуществляется в процессе повседневной профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в ходе проведения совещаний, кадровой работы, обучающих, торжественных и иных мероприятий по развитию профессиональной культуры государственного органа.

Важным этапом в разъяснительной работе является оценка достигнутых результатов, которую гражданский служащий, замещающий руководящую должность, должен осуществлять постоянно и при необходимости вносить коррективы в свою работу с подчиненными.

Таким образом, прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть роль власти в формировании нравственности в системе государственной службы и в обществе в целом, необходимость ее целенаправленных действенных методов различного характера направленных на преодоление негативных

процессов в среде чиновничества, на установление должных ориентиров поведения для него. По сути эффективность всех механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств госслужащих зависит в большей степени от воли власти, ее стремления предпринять все меры для достижения поставленных задач. Так, с одной стороны - власти необходимо сформировать в обществе атмосферу нетерпимости к аморальным проявлениям в органах государственной власти, а с другой стороны - ей надо принять действенные меры для восстановления авторитета властных структур в глазах населения.

Необходимо придать Этическому кодексу государственного служащего Российской Федерации статус нормативного правового акта, который регламентировал бы моральные нормы профессиональной деятельности и поведения госслужащего.

Это обусловлено несколькими причинами. Первая из них состоит в том, что практически невозможно составить полный и действительный перечень предписаний и запретов для служащих на уровне юридических актов. Вторая обусловлена тем, что ряд вещей по своей природе выпадает из сферы права, зато регулируется неформальными нормами административной морали и нормами индивидуальной нравственности. Третья причина заключается в том, что профессиональная культура госслужащего, как и любая корпоративная этика, обладает существенной спецификой.

К тому же факт возникновения такого документа и его обсуждения в среде государственных служащих послужил бы повышению уровня административной морали, корпоративной культуре. Проект модельного Этического кодекса государственного служащего, разработанного специалистами РАГС, наиболее подходит как образец модельного кодекса, который сможет помочь в разработке не только единого Этического кодекса для государственных служащих России, но и соответствующих региональных документов, нравственных кодексов отдельных ведомств и учреждений.

В органах государственной власти можно было бы создать Комиссии по культуре и этике из наиболее уважаемых членов коллектива, людей, ранее работавших в них, а также делегированных в них представителей власти и профсоюзов. Для этого следует наделить данные Комиссии по культуре и этике воспитательными функциями и функциями контроля за уровнем нравственности поведения госслужащих.

Следует уделить особое внимание борьбе с коррупцией в органах государственной власти. Для этого необходимы:

1) прежде всего воля властей в борьбе с этим явлением, именно власти должны формировать общественное мнение, что давать взятки противозаконно и безнравственно, показать пример того, как надо бороться с коррупционерами, невзирая на их должности и общественный вес;

2) принятие пакета антикоррупционных законов;

3) установление контроля в зонах коррупционного риска (службы приватизации, таможни, налоговые структуры, правоохранительные органы и др.);

4) усиление гласности в сфере борьбы с коррупцией: обнародование выявленных преступлений, мер, принятых в отношении виновных, и т. д.

В области управления персоналом надо сделать больший акцент на значимость культуры госслужащего при поступлении на службу и в процессе ее прохождения. Для этого необходимо выработать единые критерии оценки госслужащих по профессиональным, деловым и личностным качествам в процедурах отбора, назначения, продвижения, аттестации, конкурсов, квалификационных экзаменов. Особенно важным является проведение конкурса на замещение вакантных должностей государственной службы.

Важным фактором по формированию должной нравственности является благоприятный морально-психологический климат в коллективе, здоровые в нравственном аспекте взаимоотношения между коллегами, основанные на уважении, взаимовыручке, отношении без "подставления

подножек". В формировании такого рода взаимоотношений большая роль отводится непосредственно руководителю.

Конечно, нельзя дать исчерпывающий список механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих, так как их наличие зависит от многих факторов внешней среды. Следует только еще раз подчеркнуть, что повышение нравственности госслужащих, формирование и развитие у них определенных духовно-нравственных качеств, отвечающих требованиям государства и общества, будут способствовать повышению авторитета власти в глазах населения, следовательно, доверию последнего к представителям властных структур, к их решениям, действиям, в целом к политике, проводимой государством. Поэтому формирование высококультурной личности государственного служащего – одна из важных задач повышения эффективности функционирования всей власти в целом.

Выводы по Главе 1: Сегодня профессиональная культура направлена на создание в государственном органе позитивного морально-психологического климата, который позволял бы гражданскому служащему вне зависимости от уровня замещаемой должности развиваться как личности и профессионалу, раскрывать творческий потенциал, ощущать свою значимость и сопричастность к решению приоритетных задач, стоящих перед государственным органом. Прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть роль власти в формировании нравственности в системе государственной службы и в обществе в целом, необходимость ее целенаправленных действенных методов различного характера направленных на преодоление негативных процессов в среде чиновничества, на установление должных ориентиров поведения для него.

Глава 2 Практический опыт развития профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы

2.1 Основы организации профессиональной культуры в зарубежных странах

Особенности становления и функционирования культуры государственной службы в странах различных государствах во многом определяются самой спецификой их развития. Стремясь к реформированию государственной службы, вводя инновации, устраняя рутинные, неэффективные условия деятельности управленческих структур, каждое государство стремится создать приемлемую, отвечающую ее традициям и духу систему организации и функционирования социального управления. Как правило, государственная служба основывается на принятой в стране теории государства и права, законах и правовых актах, не противоречащих конституции как основному закону.

Средоточием всех преобразований, реформ и перестроек системы государственного управления и государственной службы всегда было желание повысить эффективность деятельности исполнительных органов, поднять уровень профессиональной культуры и профессионализма должностных лиц, государственных чиновников, от работы которых во многом зависит благополучное развитие государства. Именно подъем профессиональной культуры органично входит во все действия по реорганизации государственных структур.

Лидеры европейских государств давно осознали, что ключ к высокой профессиональной культуре заключен в ее главной составляющей – в людях, в тех государственных служащих, для которых их деятельность является основной, пожизненной профессией, их образом жизни, служением обществу.

Понятие «служение обществу», сложившееся во Франции, является важнейшей опорой теории государства; оно также тесно связано с конкретной социополитической реальностью, с государственной службой.

Высшие должностные лица и служащие рангом ниже «думают, – пишет Ж. Шевалье,– только о служении обществу, а не о своем личном интересе». Приведенное замечание французского ученого во многом верно отражает состояние не только самой государственной службы как служения обществу, но одновременно с этим содержит и указание на уровень и степень состояния компетентности, гражданственности и профессионализма государственных служащих, что проявляется в добровольном желании подчинить свои личные или корпоративные интересы общественной выгоде.

В связи тем, что многие зарубежные страны переходят или уже перешли на концепцию и практику «нового государственного менеджмента», то сторонники предлагают формирование новой культуры государственной службы, т. е. изменение культуры взаимоотношений, труда, норм поведения и общей атмосферы в организации, а также повышение роли руководителей – лидеров, способных к перспективному мышлению. К числу факторов, которые могут и должны создать ориентацию на новую культуру государственной службы, называют:

- использование прогнозирования в процессе принятия решений;
- перенос внимания с «процесса» на «результат»;
- постоянное и непрерывное обучение и самостоятельную учебу;
- повышение квалификации государственных служащих, широкое делегирование полномочий;
- разработку более эффективных систем оценки качества исполнения обязанностей и более творческое применение стимулов;
- большую подотчетность перед законодательными органами и общественностью.

Эти и другие идеи реформирования государственной службы и повышения культуры в ее среде нашли отражение в книге Д. Осборна и Т. Гэблера «Перестройка правительства».

Как правило, когда у западных авторов, пишущих о культуре государственной службы, речь идет об этом социальном феномене, то чаще всего говорится о духовных параметрах культуры как определенной форме общественного сознания. Культура есть творческая, сущностная деятельность человека во всех сферах бытия и сознания, т. е. деятельность, затрагивающая как духовную грань, так и материальный момент любого процесса активности человека; в культуре нет и не может быть четкого разделения на «духовное» и «материальное», ибо все «материальное» оплодотворено «духовным», а все «духовное» воплощается в «материальное».

Английский ученый К. Поллит так определяет культуру государственной службы: «Культура государственных служащих – это комплекс устоявшихся суждений, позиций, стереотипов, преданий, мифов. Все они существуют в умах работников учреждений».

Профессиональная культура государственной службы западноевропейских стран в первую очередь связана с высоким профессионализмом чиновничьего аппарата, с его дисциплинированностью, с опорой на устоявшиеся многовековые традиции, с умением защищать интересы государства как свои собственные, отстаивая порой антинародные решения правительства. Это связано с тем, что государственная служба европейских стран встроена в государственную, а не политическую систему, которую она всегда готова поддержать. Так, Р. Батлер подчеркнул, что система государственной службы в Англии уникальна потому, что «основополагающим ее принципом является несменяемость государственных служащих при переходе власти от одного кабинета к другому». Это так называемая «Вестминстерская модель», которая действует во всех странах, входивших в состав Британской империи, «обеспечивает преемственность и непрерывность политического процесса в системах государственной службы».

В ряде западных стран новая администрация проводит замену только старшего персонала министерств, оставляя чиновников средних, низших рангов на своих постах и в тех же самых должностях. Если к этому добавить то, что к данной профессиональной стабильности, постоянству служения присовокупить еще постоянно сдаваемые квалификационные экзамены, то можно с полной уверенностью говорить о высоком профессионализме и высоком уровне профессиональной культуры государственных служащих западных стран. Способствует повышению профессионализма также и жесткий, несмотря на демократизм отношений, контроль за деятельностью государственных служащих, их регулярная отчетность перед вышестоящими руководителями. Так прививается ответственность за порученное дело, ответственность, которая в большом и малом создает стойкий профессионализм.

Наконец, профессиональная культура государственной службы западных стран основывается на отличном знании не только своего сектора деятельности, так называемого «круга деятельности», но и на знании государственных законов, административного права, должностных инструкций, своих прав и обязанностей.

Для государственного чиновника любой западной страны святым долгом и нерушимым принципом является также соблюдение законов государства, их неукоснительное исполнение, следование во всем и всегда букве закона. Вот это глубоко уважительное отношение к закону имеет важное следствие: государственные служащие воспитывают у граждан чувство благоговения перед законом и высокую правовую культуру; они прививают всем жителям страны образцовые модели поведения. Правда, государственные чиновники вынуждены в силу своего служебного долга защищать те решения правительств, которые нередко имеют мало общего с благополучием людей и нравственностью.

Таким образом, чтобы картина состояния профессиональной культуры западноевропейских стран на сегодняшний день была полной и отвечала

реальному положению дел, отметим, что не существует какой-то абстрактной, раз и навсегда данной профессиональной культуры, не может быть некоего идеального типа ее проявления. В каждой стране свой уровень профессионализма. Он может быть уникальным и неповторимым, ибо профессиональная культура не унифицирована. Она представляет собой качественную характеристику деятельности в сфере государственной службы. Так, культура государственной службы Италии ничем не лучше и не хуже, чем в другой европейской стране, и не потому, что в Италии действует 150 тыс. законов и распоряжений, регулирующих всю деятельность государственного управления, а в ФРГ вся государственная служба подчиняется единому федеральному закону. Здесь дело в том, что профессионализм и профессиональная культура западных стран, имея индивидуально неповторимые черты, содержат в себе то общее, которое их все роднит и объединяет. Достаточно вновь вспомнить Н. А. Бердяева, писавшего, что у народов Западной Европы все гораздо детерминировано и оформлено, все подчинено строгой дисциплине. Но то, что на самом деле составляет величие западной цивилизации и ее подлинный вклад в развитие мировой культуры, так это идея и практика разделения властей, подчинения законодательной власти ее исполнительной и судебной ветвей. Это по-настоящему великий принцип. Его неукоснительно соблюдают все западные страны. Он стал краеугольным камнем культуры государственности и государственной службы последних столетий.

2.2 Профессиональная культура государственных служащих как фактор эффективной реализации государственных программ в регионах Российской Федерации

Процессы радикального обновления современной системы государственного управления в Российской Федерации, в том числе модернизация государственной службы, предъявляют повышенные

требования к уровню подготовки, профессионализма и личностных качеств государственных служащих. Поэтому вопросы повышения уровня профессиональной культуры государственных гражданских служащих, особенно в субъектах Российской Федерации, выдвигают в разряд первоочередных. Тем более что общая управленческая и органично связанная с ней кадровая ситуация остается пока что неудовлетворительной.

Суть профессиональной культуры и цель морального регулирования на государственной службе заключаются в обеспечении честного и добросовестного выполнения государственными служащими своих должностных обязанностей, последовательном соблюдении государственного интереса, защите прав и свобод граждан. Должная структура этических диспозиций, морально-нравственных ценностей варьируется в зависимости от вида службы и конкретного предмета деятельности. Существуют фундаментальные моральные ценности, которые связаны с преданностью государственного служащего конституционному строю, уважением принятых в государстве законов, осознанием высокой ответственности за выполнение своего служебного долга, приоритетом интересов населения и т.п. Именно эти ценности должны детерминировать деятельность государственных служащих и лежать в основе профессиональной культуры государственных служащих⁷.

Разработанная Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа, сегодня реализуется в государственных органах субъектов РФ. И в качестве основных предложений определяет: предоставляет собой формирование основных предложений:

- 1) единую модель ценностей и миссию государственного органа;
- 2) профессиональные и личностные качества (компетенции) государственного служащего;

⁷ Шувалова Н.Н. Служебное поведение государственного гражданского служащего: моральные основы [Текст]: Учебно-практическое пособие / Н.Н. Шувалова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 380 с.

3) инструкцию по профессиональному взаимодействию гражданских служащих и стандарт внешнего вида гражданских служащих.

Предложения Методики востребованы при реализации в государственном органе мероприятий, направленных на повышение вовлеченности государственных гражданских служащих в реализацию задач, стоящих перед государственным органом.

Также современный опыт показывает, что профессиональная культура государственных органов, развиваемая и поддерживаемая на системной основе, позволяет достигать высоких результатов в выполнении необходимых задач и функций с наименьшими затратами за счет определения с помощью ценностей и миссии четких ориентиров деятельности работников, создания благоприятной среды в коллективе, мотивирующей к ответственности и инициативности.

Реализация данных предложений Методики способствует повышению профессионализма и компетентности, честности и беспристрастности при исполнении гражданскими служащими должностных обязанностей, в том числе благодаря положительному примеру руководителя государственного органа, что обеспечит формирование имиджа государственного органа, вызывающего доверие к его деятельности, а также повышение престижа государственной гражданской службы в целом.

Таким образом, на первый взгляд задача по формированию профессионально подготовленного корпуса государственных служащих в Ульяновской области успешно решается. Анализ показывает, что по формальным признакам количественный и качественный состав государственных служащих Ульяновской области в целом соответствует требованиям Федерального закона о государственной гражданской службе и другим нормативно-правовым актам, регулирующим деятельность государственных служащих Российской Федерации. Однако проведенный анализ показал, что реальный уровень сформированности профессиональной

культуры государственных служащих Ульяновской области отличается от официальных данных. Да это и понятно, поскольку официальная статистика рассматривает только количественные и отдельные качественные показатели, типа образование, возраст, стажировка и т.д. По этим данным трудно судить об уровне компетентности, профессионализме, личностных качествах, профессиональной успешности государственных служащих.

Важным фактором, влияющим на кадровую ситуацию в органах государственной власти, является система профессионального развития государственных служащих, от которой зависит качество функционирования этих органов. Особое место в профессиональном развитии отведено профессиональным знаниям, повышению квалификации и профессиональной переподготовке государственных служащих; направленности программ обучения, которые базируются не только на ценностях индивидуального и группового обучения, а непосредственно на непрерывности обучения, преемственности, целенаправленности и актуальности.

В управлении профессиональным развитием персонала государственной службы важно понимать суть и элементы всей системы этой управленческой деятельности: цели – процедуры, технологии (правила) – операции (действия) – мотивы (стимулы) – результаты.

Важно не только обосновать стратегию профессионального развития государственной службы, но и с учетом образовательно-финансовых возможностей определить этапы, пути и технологии повышения профессиональной культуры государственных служащих на основе:

- создания новой системы отбора и приема работников на государственную службу, с предъявлением уже на этом этапе более жестких требований к уровню их профессионализма;
- обеспечения системности, последовательности профессионального обогащения служащих, органического соединения его с должностным продвижением, стимулирования профессионального развития в ходе аттестации, экзаменов на государственном строительстве.

Реализация этих идей и приоритетов может создать благоприятные правовые, социально-психологические, организационно-управленческие, образовательные условия для профессионального развития и должностного роста государственных и муниципальных служащих.

Вместе с тем процесс формирования и использования кадрового потенциала в Ульяновской области и других субъектах Федерации не в полной мере отвечает задачам превращения рыночных механизмов в инструменты обеспечения хозяйственного подъема. Испытание соблазнами хозяйственной самостоятельности выдерживают далеко не все руководящие кадры. В ряде случаев наблюдается утрата чувства ответственности руководителей властных структур, хозяйствующих субъектов за положение дел в экономике, обеспечение законности и порядка. Факты коррупции даже в высших эшелонах власти региона стали чуть ли не обыденным явлением.

С целью усиления роли органов государственной власти в осуществлении единой кадровой политики в регионе необходимо принять следующие меры. Принять дополнительные меры по обеспечению согласованных действий органов государственной власти и местного самоуправления по формированию и эффективному использованию кадрового потенциала области, созданию благоприятных условий и гарантий для проявления каждым государственным и муниципальным служащим своих способностей, всемерно стимулируя профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективности трудовой деятельности, ответственности за выполнение служебного долга. Провести комплекс мероприятий по организации работы с кадрами хозяйствующих субъектов, предусматривающих формирование высокопрофессионального, высоконравственного состава руководителей предприятий и организаций, эффективное использование кадрового состава специалистов всех отраслей экономики. На основе объективного анализа профессиональной подготовленности кадров, их деловых и личностных качеств, возрастных характеристик осуществить прогнозирование потенциальных вакансий на

государственные и муниципальные должности в области на ближайшие годы. В первоочередном порядке обеспечить формирование резерва кадров именно на те, государственные должности, которые в ближайшие годы могут оказаться вакантными. В этих целях:

- определить научно обоснованные параметры количественных и качественных характеристик, соответствующие квалификационным требованиям ко всем категориям государственных и муниципальных должностей;

- предусмотреть систему мер, обеспечивающую формирование кадрового потенциала исполнительной власти региона в соответствии с утвержденными параметрами квалификационных требований;

- провести исследования по совершенствованию организационной структуры администрации области, определению компетенций ее структурных подразделений, оптимизации численности государственных служащих, повышению эффективности их деятельности;

- регулярно осуществлять прогнозирование потребности подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих на перспективу.

Для совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих на основе государственного (муниципального) заказа, повышения эффективности и качества организации обучения целесообразно принять следующие меры:

- 1) проанализировать действующие учебные программы, планы, учебно-методические материалы, используемые в процессе подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, и осуществить работу по совершенствованию учебного процесса, повышению его эффективности;

- 2) завершить подготовку, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, имеющих стаж

государственной службы до 3-х лет, определить систему мер, обеспечивающую их скорейшую профессиональную адаптацию на соответствующей государственной должности;

3) осуществить меры по совершенствованию единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, обеспечивающие гибкое реагирование на актуальные общегосударственные проблемы и индивидуальные потребности государственных и муниципальных служащих, рациональное использование возможностей образовательных учреждений региона, исходя из имеющихся у них интеллектуальных и материальных ресурсов обеспечения учебного процесса.

Тем самым от компетентности и профессионализма государственных и муниципальных служащих зависит решение сложных проблем, возникших в российском обществе. Исследование показывает, что реформа государственной сферы управления отстает от процессов, происходящих в обществе. Реформы всех сторон общественной жизни, обновление аппарата государственной службы настоятельно требуют подготовки персонала государственного управления нового типа, обладающего высокой профессиональной культурой, способностью принимать решения на основе системного, комплексного анализа.

Выводы по Главе 2: Для того чтобы картина состояния профессиональной культуры западноевропейских стран на сегодняшний день была полной и отвечала реальному положению дел, отметим, что в каждой стране свой уровень профессионализма. Он может быть уникальным и неповторимым, ибо профессиональная культура не унифицирована. Она представляет собой качественную характеристику деятельности в сфере государственной службы. Что касается России по формальным признакам количественный и качественный состав государственных служащих в целом соответствует требованиям Федерального закона о государственной гражданской службе и другим нормативно-правовым актам, регулирующим

деятельность государственных служащих Российской Федерации. Однако проведенный анализ показал, что реальный уровень сформированности профессиональной культуры государственных служащих Ульяновской области отличается от официальных данных. Да это и понятно, поскольку официальная статистика рассматривает только количественные и отдельные качественные показатели, типа образование, возраст, стажировка и т.д. По этим данным трудно судить об уровне компетентности, профессионализме, личностных качествах, профессиональной успешности государственных служащих.

Глава 3 Анализ развития и формирования профессиональной культуры государственных гражданских служащих

Профессиональная культура государственных гражданских служащих является объективным качественным показателем формирования и субъекта управленческой деятельности, по характеру профессиональной культуры государственного гражданского служащего можно в целом судить и о самой государственной службе. Одним из главных показателей профессиональной культуры государственного гражданского служащего можно назвать культуру общения как инструмент обеспечения эффективности управленческой деятельности, степени близости и теплоты человеческих отношений на работе, так и вне ее, взаимопонимания, соблюдения этикета, норм и правил служебного поведения.

Профессиональной культурой государственного гражданского служащего обозначают системное качественное состояние личности, о котором можно сказать, что оно характеризует уровень профессионального развития государственного гражданского служащего, и является одним из способов воплощения сущности в процессе профессиональной деятельности.

Государственный гражданский служащий, выполняющий обязанности, связанные с государственной службой, обязан владеть профессиональной культурой. Необходимо учесть то, что профессиональную деятельность чиновника непосредственно связывают с людьми, профессиональную культуру соответственно характеризуют по уровню усвоения государственным гражданским служащим полученного опыта и его использования в ходе выполнения профессиональной деятельности.

Рекомендуемая Методикой инструкция по профессиональному взаимодействию государственных гражданских служащих обращает внимание на следующие стандарты взаимодействия:

1) с целью проявления уважения к собеседнику (гражданину, представителю организации) гражданскому служащему необходимо уточнять: «Как я могу к Вам обращаться?»;

- 2) проявлять вежливость и доброжелательность;
- 3) в случае, если гражданский служащий в качестве функциональной обязанности осуществляет контроль, надзор за соблюдением законодательства Российской Федерации или оказывает государственные услуги, то при взаимодействии гражданскому служащему необходимо почтительно относиться к людям старшего возраста, пенсионерам и инвалидам;
- 4) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;
- 5) проявлять заинтересованность к вопросу гражданина, представителя организации и нести персональную ответственность за результат;
- 6) не перебивать гражданина, представителя организации в процессе разговора;
- 7) гражданскому служащему следует излагать свои мысли четко и в убедительной форме, не допуская оскорблений или грубости в общении;
- 8) избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету государственного органа;
- 9) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Указанным стандартам рекомендуется руководствоваться как и при прямой контакте, так и по телефону, электронной почте независимо от обстоятельств.

Учитывая, что гражданские служащие вне зависимости от государственного органа, в котором они замещают должности гражданской службы, объединены едиными обязательствами по прохождению гражданской службы, при взаимодействии друг с другом необходимо:

- 1) оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений;

- 2) проявлять уважение, исключая обращения на «ты» без взаимного согласия;
- 3) соблюдать субординацию;
- 4) самостоятельно осуществлять свои должностные обязанности, исключая перекалывания своей работы на коллег;
- 5) проявлять сдержанность и стрессоустойчивость;
- 6) не допускать обсуждения личных и профессиональных качеств гражданских служащих в коллективе;
- 7) не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы;
- 8) оказывать содействие в формировании взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности в коллективе.

Руководителям государственных органов рекомендуется также определить рекомендации по поведению гражданских служащих во внеслужебное время, в том числе в социальных сетях, которые должны способствовать позитивному восприятию обществом деятельности гражданских служащих и репутации самого гражданского служащего.

Всё вышеперечисленное основывается на пункте 4 части 1 статьи 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁸.

Далее согласно Методике, профессиональной культуре государственного гражданского служащего свойственна своя внутренняя структура. Первым структурным элементом и связующим звеном

⁸ Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 29.11.2018).

профессиональной культуры государственных гражданских служащих можно назвать систему складывающихся профессиональных ценностей.

Реализация ценностей профессионализма и компетентности гражданских служащих не представляется возможным без создания в государственном органе среды, поддерживаемой, в том числе руководителем, и побуждающей гражданских служащих к профессиональному развитию.

Руководителю государственного органа рекомендуется позиционировать важность профессионального развития гражданских служащих посредством своего личного присутствия на открытии и подведении итогов программ дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию.

Профессиональное развитие гражданских служащих и профессиональная культура государственного органа, находясь в тесной взаимосвязи, тем самым дополняя друг друга, способствуют развитию гражданского служащего как профессионала, обладающего актуальными знаниями и умениями, способного реализовать свой потенциал в условиях современного общества, и высоконравственной личности, разделяющей ценности, миссию государственного органа, принципы и правила поведения.

В Методике отмечено, что ценности и миссия государственного органа должны быть включены в материалы программ дополнительного профессионального развития, семинаров, тренингов, лекции, мастер-классов, мероприятий по обмену опытом, включая конференции, круглые столы и служебные стажировки, адаптационных мероприятий, системы самообразования гражданских служащих с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных учебных курсов.

Проведение профессионального развития гражданских служащих на системной основе обеспечивает повышение общего уровня компетентности гражданских служащих, в том числе развитие таких профессиональных и личностных качеств, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к

изменениям, а также лидерство и принятие управленческих решений, необходимых для достойного выполнения профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, профессиональная культура является мерой, степенью и качеством деятельности государственных гражданских служащих, которая отражает их участия в развитии и формировании профессиональной культуры в государственном органе.

Выводы по Главе 3: Управление развитием профессиональной культуры государственных гражданских служащих должно иметь системное воздействие, которое носит дифференцированный характер, то есть учитывает разные уровни ее развития, а также роль значимых компонентов модели профессиональной культуры государственных гражданских служащих, к которым относятся профессиональные знания, профессиональные навыки и мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Заключение

Профессиональная культура государственного органа – совокупность установленных в государственном органе ценностей, миссии, принципов и правил поведения, приверженность которым способствует эффективной реализации гражданскими служащими задач и функций государственного органа.

Формирование профессиональной культуры государственного органа заключается в определении основных ее составляющих, таких как ценности, миссия, принципы и правила поведения гражданских служащих, их закреплении в правовых документах конкретного государственного органа, а также в иных законодательных актах Российской Федерации.

Однако практика эффективного построения государственной гражданской службы требует целенаправленного формирования процессов служебно-профессионального развития, в которое будет влиять на большое количество государственных служащих. И в противном случае должностные обязательства государственных служащих будут значительно отличаться от ожидаемых результатов, и создавать систему субъективных ограничений и преград в их профессиональном развитии.

На протяжении последнего десятилетия в России формируется четкая система государственной гражданской службы. Появляются новые нормативные акты, регламентирующие различные сферы деятельности государственных органов, которые оказывают значительное влияние на профессиональную культуру служащих. За последние годы создана законодательная база, позволяющая как государственным органам, так и самим служащим создавать методы и формы развития профессиональной культуры в государственных органах, учитывая возможные перспективы, и определять пути для достижения поставленных целей.

Рассмотрев проблему профессиональной культуры в системе государственной гражданской службы, можно сделать вывод о том, что развитие профессиональной культуры является неизбежным процессом

жизни современного общества. Не смотря на сложность системы государственных органов, существуют и механизмы успешной реализации профессиональной культуры, поэтому очень важно направить разработанную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Методику в русло максимальной эффективности и использовать ее для развития современной профессиональной культуры в государственных органах Российской Федерации.

В ходе исследования была достигнута поставленная цель, а именно изучение форм и методов формирования профессиональной культуры государственных органов РФ и субъектов.

Для реализации цели потребовалось определение такого понятия как профессиональная культура государственного органа и его основных функций и характеристик. Рассмотрев различные подходы развития профессиональной культуры в данном исследовании, особое внимание было уделено Методике формирования и развития профессиональной культуры государственного органа. Проанализировав и рассмотрев данную методику и её предложения, убедились, что в современных условиях жизни общества, все чаще специалисты обращаются к данной Методике для эффективной реализации работы государственного служащего в государственном органе.

Таким образом, достижение наиболее эффективного результата напрямую зависит от правильно развития и применения профессиональной культуры в государственном органе.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 29.11.2018).
2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол N 21) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/55171108/> (дата обращения: 29.11.2018).
3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 29.11.2018).
4. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения 29.11.2018).
5. Указа Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009)"Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/184842/> (дата обращения 29.11.2018).
6. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51512/ (дата обращения: 29.11.2018).

7. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №111 (ред. от 01.07.2014) «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51525/ (дата обращения: 29.11.2018).

8. Указ Президента РФ от 28.12.2006 №1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64958/ (дата обращения: 29.11.2018).

9. Указ Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 29.11.2018).

10. Постановление Правительства РФ от 17 апреля 2008 г. N 284 "О реализации функций по организации формирования и исполнения государственного заказа на дополнительное профессиональное образование федеральных государственных гражданских служащих" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/193130/> (дата обращения 29.11.2018).

11. Апон, М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: Учебное пособие / М.Е. Апон. – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – С.73.

12. Базарова, Т.Ю. Кадровый менеджмент: теория и практика управления человеческими ресурсами: (сборник статей) / Гос. ун-т - Высш. шк. экономики, Ин-т практ. психологии; под ред. Т. Ю. Базарова. - Москва: ИПП Вып. 9. - 2018. - 275 с.

13. Борщевский Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 2. С. 65-88.
14. Василенко, И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия / И.А. Василенко. – М.: Логос, 2013. - 200 с.
15. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. –72 с.
16. Гегедюш, Н.С. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие для прикладного бакалавриата / Н.С. Гегедюш, Е.В. Масленникова, М.М. Мокеев и др. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 238 с.;
17. Капустин В. Б. Зарубежный опыт организации государственной службы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/107512/> (дата обращения 29.11.2018).
18. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова, А. Я. Кибанов, под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - 57 с.
19. Кудаев П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих / П.П. Кудаев // Молодой ученый. – 2013. – № 12.– С. 663-667.
20. Макарова, Г.В. Профессиональное развитие гражданских служащих как фактор эффективного государственного управления / Г.В. Макарова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 3. – С. 64-66.
21. Миронов, А.Л. Государственное управление в России. Конституционный и институциональный аспекты: Монография. / А.Л. Миронов. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 135 с.

22. Наумов, С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. - М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
23. Попова А.В. Профилактика профессиональных деформаций государственных гражданских служащих / А.В. Попова // Вестник МГУУ. – 2015. – №4. – С. 39 - 44.
24. Пясецкая Е.Н. Проблемы регуляции профессиональной культуры публичных служащих / Е.Н. Пясецкая // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2014. – № 12. – С. 80-84.
25. Пясецкая Е. Н. Местное сообщество и муниципальное управление: трансформация взаимодействия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/15311.htm> (дата обращения:27.11.2018).
26. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера / С.И. Сотникова. - М.: ИЦ РИОР, 2018. - 328 с.
27. Стариков, Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учебное пособие / Ю.Н. Стариков. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 240 с.
28. Шалагинов Ю. А. Факторы развития профессиональной культуры государственного гражданского служащего // Политика, экономика и инновации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/factory-razvitiya-professionalnoy-kultury-gosudarstvennogo-grazhdanskogo-sluzhashego> (дата обращения 29.11.2018)
29. Шамарова, Г.М. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 208 с.
30. Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа [Электронный ресурс] // Минтруд России: Профессиональная культура государственного органа, 2018. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата обращения:27.11.2018).

31. Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы [Электронный ресурс] // Госслужба: Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров, 2016. – Режим доступа: <https://gossluzhba.gov.ru/News/Details/57f79021-33d5-4b5d-bc8e-98f39ade6e0d> (дата обращения: 29.11.2018).

32. Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской и муниципальной службе 2016 года [Электронный ресурс] // Госслужба: Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров, 2016. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17> (дата обращения: 29.11.2018).