

Маскалева О.С.

Обучение и профессиональное развитие государственных служащих в странах бывшего СССР

Изучение особенностей функционирования государственной службы зарубежных стран является важным направлением исследований в сфере государственной службы и основой для разработки теоретических концепций и представлений. При проведении таких исследований критерии выбора объектов для анализа могут быть различны. В первую очередь внимание ученых привлекают развитые государства мира — потенциальные носители успешных управленческих практик. Интерес для исследователя также представляют страны, государственная служба которых обладает модельными характеристиками (такие как Франция или Великобритания) или уникальными особенностями. В рамках настоящей статьи в качестве объекта страноведческого анализа были выбраны государства, объединенные общим историческим прошлым, а именно государства, входившие в состав Союза Советских Социалистических Республик на момент его распада. В статье рассматривается ряд особенностей систем обучения и профессионального развития государственных служащих в четырнадцати бывших союзных республиках (за исключением Туркменистана). Предварительно отметим следующее. Во-первых, под государственными служащими здесь понимается прежде всего гражданский персонал органов государственного управления. Во-вторых, рассматриваемые страны могут различаться между собой по тому, какие именно группы работников отнесены к категории государственных служащих. В-третьих, статья посвящена обучению и развитию государственных служащих во время прохождения государственной службы, то есть вопросы подготовки государственных служащих здесь не рассматриваются. Материалом для проводимого анализа послужили документальные источники: нормативные правовые акты, регулирующие вопросы прохождения государственной службы, а также исследования по соответствующей тематике.

Прежде чем перейти к непосредственному анализу различных аспектов функционирования систем обучения и профессионального развития государственных служащих отметим, что уровень развития экономики и качество государственного управления выбранных стран в целом можно охарактеризовать как невысокий. В Таблице 1 приведены отдельные показатели и индексы, иллюстрирующие данное положение. Можно видеть, что только одна из рассматриваемых стран (Эстония) отнесена Международным валютным фондом к развитым экономикам мира (которых

всего насчитывается 35). Уровень ВВП на душу населения низок или невысок и значительно варьирует от страны к стране. Индикатор качества государственного управления «эффективность работы правительства» свидетельствует об определенном неблагополучии в данной сфере так же, как показатель «контроль коррупции» — о наличии серьезных проблем, связанных с коррупцией. Приведенные здесь сведения, конечно, дают лишь самое общее и поверхностное представление об условиях функционирования государственной службы выбранных стран; однако, с учетом поставленных целей, будем считать такое приближение достаточным.

Таблица 1. Отдельные показатели, характеризующие состояние экономики и качество государственного управления в рассматриваемых странах

Государство	Уровень развития экономики по классификации Международного валютного фонда ¹	ВВП на душу населения, 2011, текущие цены, в долл. США ²	Индикаторы качества государственного управления (World Governance Indicators), 2011 ³		Индекс восприятия коррупции (Corruption Perceptions Index), 2011 Место в рейтинге / Балльная оценка ⁴
			Эффективность работы правительства (Government Effectiveness) Величина процентиля	Контроль коррупции (Control of Corruption) Величина процентиля	
Азербайджан	Развивающиеся рынки и развивающиеся экономики (emerging market and developing economies)	7,106.040	23,2	9,5	143 / 2.4
Армения		3,076.414	52,1	33,6	129 / 2.6
Белоруссия		5,844.659	13,7	25,1	143 / 2.4
Грузия		3,210.304	68,7	56,4	64 / 4.1
Казахстан		11,167.005	45,5	15,2	120 / 2.7
Киргизия		1,070.010	30,8	10,4	164 / 2.1
Латвия		13,618.191	72,5	63,5	61 / 4.2
Литва		13,262.198	72,0	65,9	50 / 4.8
Молдавия		1,968.951	33,6	31,3	112 / 2.9
Россия		12,993.358	42,2	13,3	143 / 2.4
Таджикистан		836.173	16,6	9,0	152 / 2.3
Узбекистан		1,558.533	24,6	4,3	177 / 1.6
Украина		3,623.941	21,8	17,1	152 / 2.3
Эстония		Развитая экономика (advanced economy)	16,568.203	84,8	78,7

¹ World Economic Outlook. International Monetary Fund, October 2012. Для Азербайджана, Белоруссии, Грузии, Киргизии и Узбекистана приведены значения по оценке сотрудников Международного валютного фонда (МВФ).

² По данным МВФ.

³ Worldwide Governance Indicators. The World Bank, 2011.

⁴ Corruption Perceptions Index 2011. Transparency International.

1. Регулируемые формы обучения и профессионального развития

Проведенный обзор нормативных правовых актов показывает, что страны бывшего СССР значительно различаются по степени регламентации деятельности по обучению и развитию государственных служащих. В некоторых из них нормативному регулированию этого аспекта уделено значительное внимание: конкретизированы формы обучения и основания для направления на обучение, установлены процедуры выявления потребностей в обучении и порядок составления планов развития персонала, определены организационные механизмы и требования к объему финансирования и т.д. Законодательство других, напротив, содержит только отдельные нормы, касающиеся обучения и развития государственных служащих, и не предусматривает установления специальных механизмов и процедур.

Кроме этого, бывшие союзные республики также различаются по тому, какие формы обучения и профессионального развития являются предметом регулирования (см. Приложение). В связи с этим можно выделить несколько подходов. Во-первых, в ряде стран предметом регулирования является обучение государственных служащих в образовательных учреждениях и иных организациях, имеющих право оказывать соответствующие образовательные услуги, а также прохождение стажировок. Обычно, таким образом, выделяется три вида обучения: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Иногда к ним добавляется самообучение или самообразование. Другие формы обучения и профессионального развития (обучение на рабочем месте, коучинг, наставничество, назначения в порядке ротации, участие в конференциях и т.д.) остаются при этом вне сферы правового регулирования. Такой подход в частности реализован в Азербайджане, Белоруссии, Казахстане, Российской Федерации, Таджикистане.

Во-вторых, формы обучения и профессионального развития государственных служащих в законодательстве могут быть не конкретизированы. В этом случае, по-видимому, роль основного регулятора играют действующее законодательство об образовании, а также устоявшиеся управленческие практики. Такой подход можно обнаружить в Грузии, Латвии, Эстонии.

В-третьих, можно выделить подход, при котором нормативные правовые акты специфицируют формы обучения и развития, но иным образом, нежели в первом случае. Ярким примером такого рода является Молдавия: в качестве форм непрерывного профессионального развития государственных служащих выделены

следующие виды обучения: внешнее (реализация программ, как правило, в централизованном порядке) и внутреннее (реализация программ для собственного персонала органа публичной власти), а также самообучение. Для каждого вида конкретизированы возможные формы обучения. Например, внутреннее обучение может осуществляться:

- на рабочем месте (наставничество под руководством непосредственного руководителя или куратора, ротация, практические стажировки);
- вне рабочего места (семинары, мастерские, круглые столы и др., проводимые специалистами из органа публичной власти и/ или поставщиками услуг по обучению)⁵.

2. Организация обучения

В бывших республиках Советского Союза для обучения государственных служащих применяются различные организационные схемы и механизмы. В качестве наиболее общих подходов можно выделить:

- использование в той или иной форме механизма государственного заказа (Азербайджан, Белоруссия (по крайней мере, для руководящих кадров), Казахстан, Киргизия, Латвия, Россия, Таджикистан, Украина);
- децентрализованное обучение, когда планирование и проведение обучения осуществляется в основном на уровне отдельных государственных органов (Грузия, Узбекистан, Эстония).

2.1 Использование механизма государственного заказа⁶

В Азербайджане на основе государственного заказа проводятся переподготовка и курсы повышения квалификации для государственных служащих. Государственные органы обязаны ежегодно до конца мая направлять в Комиссию по гражданской службе при Президенте Республики Азербайджан сведения о количестве служащих, которые должны получить дополнительное профессиональное образование. На основе полученной информации комиссия готовит проект государственного заказа и представляет его Кабинету министров Республики Азербайджан для одобрения⁷.

⁵ Пункты 8–11 Положения о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих, приложение № 10 к Постановлению Правительства Республики Молдова № 201 от 11 марта 2009 г.

⁶ К сожалению, имеющихся сведений не достаточно для подробного сравнительного анализа установленных процедур. По этой причине приведем здесь отдельные данные, касающиеся механизма формирования государственного заказа в указанных выше республиках.

⁷ Article 6, Rules of a type, form, period and financial provision of the additional professional education of the civil servant approved by decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan № 44, 19.03.2009.

В Белоруссии в соответствии с государственным заказом Академия управления при Президенте Республики Беларусь осуществляет подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации руководящих кадров государственных органов и иных государственных организаций и лиц, включенных в резервы руководящих кадров. Государственный заказ ежегодно утверждается совместным распоряжением Премьер-министра Республики Беларусь и Главы Администрации Президента Республики Беларусь. В государственный заказ включается перечень специальностей (направлений, специализаций), профилей образования, направлений образования, категории и количество обучающихся⁸.

В Казахстане функции по координации формирования и размещения государственного заказа по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих возложены на Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы.

Аналогичные функции в Киргизии выполняет Государственная кадровая служба Кыргызской Республики.

В Латвии информация о выявленных потребностях государственных служащих в обучении агрегируется на уровне отдельных государственных органов, а затем передается в Государственную канцелярию. На основе полученной информации готовится заказ на учебные курсы, который обсуждается с Латвийской школой государственного управления и утверждается директором Государственной канцелярии. В соответствии с государственным заказом Школа пересматривает каталог учебных курсов и проводит набор слушателей на обучение⁹.

В России государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих утверждается Правительством Российской Федерации после вступления в силу закона о федеральном бюджете на соответствующий год¹⁰. Федеральные государственные органы формируют заявки на обучение и представляют их в Министерство труда и социальной защиты¹¹ не позднее 1 марта года,

⁸ Пункт 34 Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций».

⁹ *Petersone B.* The Civil Service Training System in Latvia. Kyiv, 2010. P. 8.

¹⁰ Часть 4 статьи 63 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

¹¹ В соответствии с пунктом 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2008 г. № 284, до образования федерального государственного органа по управлению государственной службой реализация ряда функций по управлению дополнительным профессиональным образованием государственных гражданских служащих была возложена на Министерство здравоохранения и

предшествующего планируемому. На основе полученных заявок определяется структура государственного заказа и рассчитывается объем его финансирования. В дальнейшем проект госзаказа представляется в Правительство Российской Федерации для утверждения¹².

Государственный заказ субъекта Российской Федерации на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих утверждается законом или иным нормативным правовым актом соответствующего субъекта РФ. Таким же образом устанавливаются порядок утверждения, финансирования и исполнения заказа, а также полномочия государственных органов субъекта Российской Федерации по его размещению¹³.

В Таджикистане профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих осуществляется на основании государственного заказа, а также потребности государственных органов. Государственный заказ на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих определяется правительством республики по представлению уполномоченного органа в сфере государственной службы¹⁴. Таковым является Управление государственной службы при Президенте Республики Таджикистан.

На Украине предложения по повышению квалификации работников органов государственной власти и органов местного самоуправления вносятся органами государственной власти и органами местного самоуправления ежегодно в Нацгосслужбу Украины до 15 апреля. Нацгосслужба обобщает полученные предложения, формирует заявку на включение в проект государственных заказов на повышение квалификации данной категории работников в предстоящем году и до 15 июля направляет ее в Минэкономразвития Украины.

социального развития Российской Федерации. В соответствии с пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636, Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации было преобразовано в Министерство здравоохранения Российской Федерации и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Последнему были переданы функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда).

¹² Пункты 13-15 Положения о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474.

¹³ Пункт 20 Положения о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474.

¹⁴ Статья 19 Закона Республики Таджикистан от 5 марта 2007 г. № 233 «О государственной службе».

Обобщение предложений, формирование заявки и подача ее в Минэкономразвития Украины по отдельным направлениям повышения квалификации осуществляется уполномоченными государственными заказчиками (Минобороны, Нацгосслужба, Минюст, МИД).

Минэкономразвития Украины на основе поступивших заявок формирует проект государственных заказов на повышение квалификации работников органов государственной власти и органов местного самоуправления. После его утверждения государственные заказчики размещают и обеспечивают исполнение¹⁵.

Проведенный обзор нормативно-правовых актов показывает, что для стран, реализующих первый из выделенных в первом пункте подходов — когда законодательство о государственной службе регулирует такие виды обучения как профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка, а также иногда самообучение, — характерно использование в той или иной форме механизма государственного заказа.

В целом, необходимо понимать, что система профессионального развития государственных служащих в отдельно взятой стране может не ограничиваться обучением, поставляемым на основе государственного заказа. Например, в Латвии министерства могут самостоятельно закупать услуги по обучению у частных компаний. Там также широко распространена практика, когда заинтересованные государственные органы обращаются непосредственно к другим государственным органам — инициаторам нового законодательства или реформ и просят их провести обучение по соответствующей тематике¹⁶.

2.2 Децентрализованный подход

Как отмечалось выше, в ряде стран планирование и проведение обучения государственных служащих осуществляется в основном на уровне отдельных государственных органов. К таким странам, как представляется, можно отнести Грузию, Узбекистан и Эстонию. Следует отметить, что причины для формирования именно децентрализованной системы обучения могут быть различны. В случае Эстонии это может быть стремление к созданию гибкой системы, ориентированной на удовлетворение потребностей отдельных государственных органов. В случае Грузии и

¹⁵ Пункты 12–16, Порядок формування державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262.

¹⁶ *Petersone, B.* The Civil Service Training System in Latvia. Kyiv, 2010. P. 9.

Узбекистана более вероятной причиной представляется нехватка средств для финансирования мероприятий по обучению и развитию государственных служащих, неразвитость самого института государственной службы.

Закон Грузии от 31 октября 1997 г. № 1022-Ів «О гражданской службе» не содержит норм, непосредственно регулирующих вопросы профессионального обучения и развития гражданских служащих. Среди положений данного закона, затрагивающих тематику обучения, однако, отметим следующие. Согласно статье 130, на Бюро гражданской службы возлагаются функции координации и методического обеспечения деятельности по обучению, повышению квалификации гражданских служащих. Обязанности по организации обучения, повышения квалификации возложены на департаменты управления человеческими ресурсами учреждений (статья 132). Зарубежные исследователи отмечали отсутствие централизованной функции обучения гражданских служащих¹⁷ и, соответственно, законов или иных нормативных правовых актов, регулирующих эту сферу¹⁸. Исследование, проведенное в 2006 г. по заказу Департамента международного развития Великобритании, показало, что в большинстве случаев обучение гражданских служащих Грузии проводится в рамках возможностей, предоставляемых зарубежными странами, и за счет зарубежных источников финансирования. Обучение при этом носит спорадический характер и страдает недостатком координации¹⁹. Недавний анализ, выполненный грузинским Бюро гражданской службы, также свидетельствует о наличии определенных проблем. Обследование 21 ведомства показало, что только в 5 из них существует план развития персонала, в 3 — программы ориентации для новых сотрудников, в 5 — предусмотрен бюджет для финансирования деятельности по обучению и развитию персонала²⁰.

В Узбекистане отсутствует специальный закон о государственной (гражданской) службе²¹. Трудовым кодексом Республики Узбекистан к основным трудовым правам работника отнесено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации²². Нормативных правовых актов, которые регулируют общий порядок обучения работников органов государственной власти, в

¹⁷ Welton G. The Prospects for Civil Service Reform: Ready, Willing and Able? October 2006. P. 14.

¹⁸ Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010. Country report: Georgia. European Commission, 2011. P. 4.

¹⁹ Welton G. Op. cit. P. 15.

²⁰ Survey on HRM Systems in the Civil Service Agencies. The Civil Service Bureau of Georgia, 2011. P. 6–8.

²¹ Istanbul Anti-Corruption Action Plan. Joint first and second round of monitoring. Uzbekistan. Monitoring Report. OECD Anti-Corruption Network for Eastern Europe and Central Asia, February 2012. P. 37–38.

²² Статья 16 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

ходе исследования обнаружено не было. Тем не менее, издавались акты, касающиеся отдельных направлений обучения, например, по группам специалистов или тематике обучения. В частности, в 2007 г. было издано постановление Кабинета министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации и повышения квалификации работников юридических служб». Действие данного нормативного правового акта распространяется на юридические службы органов государственного управления и государственной власти на местах, органов хозяйственного управления, создаваемых Кабинетом министров Республики Узбекистан, государственных предприятий, учреждений и организаций. А в 2011 г. было издано постановление «О дополнительных мерах по повышению квалификации и навыков работников органов государственного и хозяйственного управления, государственной власти на местах и порядке проведения их аттестации по использованию в работе компьютерной техники и информационно-коммуникационных технологий».

В законе Эстонии от 25 января 1995 г. «О государственной службе» особого внимания обучению государственных служащих не уделяется. В целом система обучения государственных служащих в этой стране является сильно децентрализованной и основная ответственность по развитию служащих лежит на уровне агентств. Функции по централизованной координации разделены между несколькими учреждениями и, прежде всего, принадлежат Министерству финансов (организует централизованное обучение) и Государственной канцелярии (отвечает за развитие высших должностных лиц)²³.

2.3 Отдельные примеры организации обучения и профессионального развития государственных служащих

Специфическим образом организованы системы обучения государственных служащих в Литве и Молдавии.

В Литве тенденция централизации проявляется главным образом на этапе планирования. Согласно Правилам организации обучения государственных служащих, учреждения готовят планы обучения служащих на текущий год и представляют их в Департамент государственной службы до 1 марта. Указанный орган анализирует их и оценивает на соответствие Стратегии обучения государственных служащих. В случае необходимости учреждения представляют пересмотренные планы до 1 апреля.

²³ Avaliku teenistuse koolitussüsteemi ja arenguvajaduste analüüs. SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallina Tehnikaülikooli Avaliku Halduse Instituut, Ootsober 2011. lk. 7.

Доклады о выполнении планов представляются до 1 февраля года, следующего за отчетным²⁴.

В Молдавии по результатам определения индивидуальных и групповых потребностей в обучении начальник подразделения органа публичной власти разрабатывает запросы на мероприятия по обучению и передает их в кадровое подразделение. Последнее, в свою очередь, обрабатывает поступившие запросы и формулирует предложения относительно различных форм внешнего и внутреннего обучения. Предложения по внешнему обучению передаются в Государственную канцелярию или иной орган публичной власти, организующий внешнее обучение. На основе поступивших предложений Государственная канцелярия создает годовую интегрированную программу. Также в самих органах публичной власти разрабатываются и утверждаются годовые планы профессионального развития собственного персонала²⁵. По результатам проведения обучения кадровое подразделение составляет и представляет руководству органа публичной власти годовой / полугодовой отчет о профессиональном развитии сотрудников, впоследствии указанный отчет передается Государственной канцелярии²⁶.

Интересно отметить, что действовавшее ранее Положение о повышении квалификации государственных служащих, утвержденное Постановлением Правительства Республики Молдова от 26 июля 2004 г. № 845, содержало норму, согласно которой на Государственную канцелярию совместно с Академией публичного управления при Президенте Республики Молдова возлагалась обязанность ежегодно разрабатывать государственный заказ. Данный заказ готовился исходя из стратегических задач правительства и на основе предложений органов публичной власти о приоритетных потребностях в обучении некоторых категорий государственных служащих и местных выборных лиц.

3. Регулирование объемов финансирования

В некоторых странах бывшего Советского Союза установлены определенные требования к объему финансирования деятельности по обучению и развитию государственных служащих. Общим подходом является установление верхнего и (или) нижнего пределов финансирования в процентах от фонда оплаты труда или от объема

²⁴ 19, 23–24 punkte, Valstybės tarnautojų mokymo organizavimo taisyklės, patvirtinta Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2010 m. liepos 2 d. įsakymu № 1V-451.

²⁵ Пункты 30–38 Положения о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих, приложение № 10 к Постановлению Правительства Республики Молдова № 201 от 11 марта 2009 г.

²⁶ Пункты 60–61 Положения о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих, приложение № 10 к Постановлению Правительства Республики Молдова № 201 от 11 марта 2009 г.

средств, предусмотренных для финансирования деятельности государственных органов:

- в Киргизии для проведения обучения выделяются средства из бюджета из расчета не менее одного процента средств, предусмотренных для финансирования деятельности государственных органов²⁷;
- в Литве объемы средств на обучение должны быть не менее 1% и не более 5% от ассигнований на заработную плату²⁸;
- в Молдавии органы публичной власти обязаны предусматривать в своем годовом бюджете средства для финансирования процесса непрерывного профессионального развития служащих в размере не менее 2% фонда оплаты труда²⁹.

Аналогичный норматив раньше также существовал в законодательстве Эстонии: в государственном бюджете должны были предусматриваться средства на финансирование профессионального образования и обучения работников и государственных служащих государственных органов в размере от 2% до 4% от суммы ежегодного фонда оплаты труда этих работников и государственных служащих³⁰. Данное требование было отменено в 2009 г. в связи с ухудшением общей экономической ситуации: государственные органы могли выделять средства на обучение сообразно со своими возможностями³¹.

Другой регулирующей мерой является установление нормативов затрат на обучение государственных служащих. Установление таких нормативов, предусмотрено, в частности, законодательством Казахстана и России. В Казахстане нормативы затрат на обучение определяются правительством³². Правительство Российской Федерации утверждает экономические нормативы стоимости образовательных услуг по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке федеральных государственных гражданских служащих.

Затрагивая вопрос о материальном обеспечении обучения и развития государственных служащих, нельзя не отметить сильную зависимость некоторых стран от зарубежных источников финансирования. Степень этой зависимости является

²⁷ Статья 21 Закона Кыргызской Республики от 11 августа 2004 г. № 114 «О государственной службе».

²⁸ 46 straiptsnis, Valstybės tarnybos įstatymas, № VIII-1316, 08.07.1999.

²⁹ Пункт (с) части 3 статьи 37 Закона Республики Молдова от 4 июля 2008 г. № 158 «О государственной должности и статусе государственного служащего».

³⁰ § 13 loige 5, Täiskasvanute koolituse seadus, 10.11.1993.

³¹ Avaliku teenistuse koolitussüsteemi ja arenguvajaduste analüüs. SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallina Tehnikaülikooli Avaliku Halduse Instituut, Ootoober 2011. lk. 43.

³² Пункт 3 Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан, утвержденных Указом Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 г. № 1457.

различной и в первую очередь, по-видимому, связана с возможностями бюджета конкретной страны.

В целом оказание финансовой поддержки мероприятий по обучению и развитию государственных служащих может осуществляться двумя основными путями. Во-первых, иностранные государства, иностранные и международные организации, наднациональные объединения могут предоставлять государственным служащим стран-реципиентов возможность принять участие в образовательных программах за счет донора, пройти бесплатную стажировку и т.д. Такой подход активно практикуется в Грузии.

Во-вторых, иностранные государства, иностранные и международные организации, наднациональные объединения могут предоставлять странам-реципиентам финансовые средства, которыми последние могут распоряжаться с большей или меньшей степенью свободы. Например, в 2006–2010 гг. централизованное обучение, проводимое Министерством финансов Эстонии, и обучение высших должностных лиц, инициированное Государственной канцелярией Эстонии, на 85% осуществлялись за счет Европейского социального фонда³³.

4. Установление нормативов регулярности прохождения обучения

Особенностью систем обучения и развития государственных служащих ряда стран бывшего СССР является установление норматива регулярности обучения. Как правило, он предусматривает обязательное прохождение государственным служащим повышения квалификации не реже одного раза в течение определенного количества лет. В Армении³⁴, Белоруссии (для руководящих кадров)³⁵, Казахстане (для административных государственных служащих)³⁶ и России³⁷ такой норматив составляет не менее одного раза в течение трех лет. В Молдавии органы публичной власти обязаны обеспечивать каждому государственному служащему различные формы непрерывного профессионального развития продолжительностью не менее 40 часов в год, а один раз в три года — курсы повышения квалификации продолжительностью не

³³ Avaliku teenistuse koostisüsteemi ja arenguvajaduste analüüs. SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallina Tehnikaülikooli Avaliku Halduse Instituut, Ootsoober 2011. lk. 42.

³⁴ Հոդված 20 (2), ՀՀ Օրենքը քաղաքացիական ծառայողների մասին, № ՅՕ-272, 04.12.2001.

³⁵ Подпункт 1.3.1 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в сфере управления».

³⁶ Пункт 9 Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан, утвержденных Указом Президента Республики Казахстан от 11.10.2004 № 1457.

³⁷ Часть 5 статьи 62 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

менее 72 часов³⁸. Законодательством Украины предусматривается, что государственные служащие повышают свою квалификацию постоянно, в том числе посредством обучения в соответствующих учебных заведениях, как правило, не реже одного раза в пять лет³⁹.

Также нельзя не отметить, что в отдельных странах — даже в отсутствие норматива регулярности прохождения повышения квалификации — за государственным служащим закрепляется право на получение оплачиваемого учебного отпуска один раз в течение определенного количества лет. Так, в Грузии статья 48 Закона Грузии от 31 октября 1997 г. № 1022-Іѵ «О гражданской службе» гарантирует государственному служащему предоставление оплачиваемого отпуска продолжительностью до трех месяцев в целях повышения квалификации один раз каждые пять лет. В Эстонии право чиновника на получение оплачиваемого учебного отпуска такой же продолжительности и регулярности закрепляет статья 54 Закона от 25 января 1995 г. «О государственной службе».

Проведенный анализ особенностей систем обучения и профессионального развития государственных служащих стран бывшего Советского Союза (регулируемые формы, организация, объемы финансирования, нормативы регулярности) позволил выявить следующие тенденции.

Во-первых, практикуемые подходы к нормативно-правовому регулированию данных вопросов в разных странах варьируются от отдельных норм в законодательстве о государственной службе до детализированной регламентации соответствующих процессов и процедур.

Во-вторых, в законодательстве рассматриваемых стран обнаруживаются значительные отличия в отношении регулируемых форм обучения и профессионального развития. В связи с этим в ходе анализа было выделено три основных подхода:

- конкретизация по формуле «профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка» (иногда также самообучение или самообразование);
- формы обучения и профессионального развития государственных служащих в законодательстве о государственной службе не конкретизированы;

³⁸ Пункт (б) части 3 статьи 37 Закона Республики Молдова от 4 июля 2008 г. № 158 «О государственной должности и статусе государственного служащего».

³⁹ Стаття 29 Закону України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ «Про державну службу».

- формы обучения и профессионального развития конкретизированы, но иным способом, нежели в первом случае.

В-третьих, при организации обучения широко распространено использование в той или иной форме механизма государственного заказа. В некоторых странах система обучения и профессионального развития государственных служащих является сильно децентрализованной, то есть функции по обучению и развитию персонала реализуются главным образом на уровне отдельных государственных органов.

В-четвертых, для стран, реализующих первый из выделенных выше подходов к регулированию обучения государственных служащих, также свойственно использование в той или иной форме механизма государственного заказа.

В-пятых, установление нормативных требований к объему финансирования деятельности по обучению и развитию государственных служащих в целом нехарактерно для рассматриваемых стран.

В-шестых, достаточно типичным для бывших советских республик является установление норматива регулярности прохождения обучения, предусматривающего обязательное прохождение государственным служащим повышения квалификации не реже одного раза в течение определенного количества лет.

В рамках данной работы были рассмотрены только отдельные характеристики систем обучения и профессионального развития государственных служащих в странах бывшего СССР; основное внимание при этом было уделено нормативно-правовому регулированию (формальным аспектам). Как следствие, изучение данной темы нельзя считать исчерпанным. Перспективным направлением дальнейших исследований представляется изучение развития систем обучения и профессионального развития государственных служащих в странах бывшего СССР в период от распада Советского Союза до настоящего момента времени: определение факторов и условий, способствовавших изменениям; выявление норм и практик, сохранившихся в течение двух прошедших десятилетий. К числу последних, например, можно с большой долей уверенности отнести упоминавшийся выше норматив регулярности прохождения обучения: он был предусмотрен постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР для повышения квалификации всех руководящих работников и специалистов народного хозяйства (не реже одного раза в шесть лет)⁴⁰. Исследование такого рода позволит объяснить тенденции и особенности, выявленные в рамках настоящей работы.

⁴⁰ Пункт 5 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 октября 1977 г. № 933 «О дальнейшем совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства».

Список литературы:

Нормативные правовые акты

1. Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2004 г. № 114 «О государственной службе» (в ред. от 09.06.2012). URL: http://www.mkk.gov.kg/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=48&Itemid=82&lang=ru (13.10.2012).
2. Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь» (в ред. от 04.05.2012). URL: <http://www.pravo.by/> (12.10.2012).
3. Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 г. № 453 «О государственной службе» (в ред. от 05.07.2012). URL: <http://www.adilet.minjust.kz/rus/docs/Z990000453> (12.10.2012).
4. Закон Республики Молдова от 4 июля 2008 г. № 158 «О государственной должности и статусе государственного служащего» (в ред. от 11.07.2012). URL: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=330050> (14.10.2012).
5. Закон Республики Таджикистан от 5 марта 2007 г. № 233 «О государственной службе» (в ред. от 01.08.2012). URL: http://www.mmk.tj/ru/library/o_gosudarstvennoi_sluzhbe.doc (14.10.2012).
6. Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ «Про державну службу» (в ред. от 13.06.2012). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (15.10.2012).
7. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан от 22 ноября 2007 г. № 244 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации и повышения квалификации работников юридических служб». URL: http://lex.uz/Pages/GetAct.aspx?lact_id=1274009 (14.10.2012).
8. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан от 27 октября 2011 г. № 289 «О дополнительных мерах по повышению квалификации и навыков работников органов государственного и хозяйственного управления, государственной власти на местах и порядке проведения их аттестации по использованию в работе компьютерной техники и информационно-коммуникационных технологий». URL: http://lex.uz/Pages/GetAct.aspx?lact_id=1889172&search_text= (14.10.2012).
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.07.1999 № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління

Збройних Сил» (в ред. от 05.04.2012). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1262-99-%D0%BF> (дата обращения: 15.10.2012).

10. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» (в ред. от 22.08.2012). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF> (15.10.2012).

11. Постановление Правительства Республики Молдова от 26 июля 2004 г. № 845 «О повышении квалификации государственных служащих». URL: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=305079> (14.10.2012).

12. Постановление Правительства Республики Молдова от 11 марта 2009 г. № 201 «О введении в действие положений Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-XVI от 4 июля 2008 года» (в ред. от 13.04.2012). URL: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=331023> (14.10.2012).

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2008 г. № 284 «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих» (в ред. от 18.11.2011). URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=121911;div=LAW;dst=100003> (16.10.2012).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=76824;div=LAW;dst=100004> (16.10.2012).

15. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 13 октября 1977 г. № 933 «О дальнейшем совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=20711;div=LAW;dst=100004> (16.10.2012).

16. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (в ред. от 10.09.2012). URL: http://www.lex.uz/Pages/GetAct.aspx?lact_id=145261&search_text= (14.10.2012).

17. Указ Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» (в ред. от 30.09.2011). URL: <http://www.pravo.by/> (14.06.2012).

18. Указ Президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки повышения квалификации кадров в сфере управления» (в ред. от 30.09.2011). URL: <http://www.pravo.by/> (14.06.2012).

19. Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 г. № 1457 «Об утверждении Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан» (в ред. от 27.11.2007). URL: http://kyzmet.kz/?lang=ru&id_1=2&id_2=2&id_3=8&id_4=54 (12.10.2012).

20. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (в ред. от 04.12.2009). URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=94693;div=LAW;dst=100046> (16.10.2012).

21. Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» (в ред. от 25.06.2012). URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=131690;div=LAW;dst=100010> (16.10.2012).

22. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 21.11.2011). URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=122039;div=LAW;dst=100004> (16.10.2012).

23. Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995 (в ред. от 16.07.2012). URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012011> (16.10.2012).

24. Decision № 44 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan «On approval of the «Rules of a type, form, period and financial provision of the additional professional education of the civil servant», 19.03.2009. URL: [http://www.dqmk.az/en/downloads/legislation/CMdecisions/14.CMDecision44-190309\(eng\).doc](http://www.dqmk.az/en/downloads/legislation/CMdecisions/14.CMDecision44-190309(eng).doc) (12.10.2012).

25. Law of Georgia on Civil Service, №1022-Іb, 31.10.1997 (в ред. от 29.06.2012). URL:

[http://www.csb.gov.ge/uploads/kanonproeqtebi/The Law of Georgia on Civil Service.pdf](http://www.csb.gov.ge/uploads/kanonproeqtebi/The%20Law%20of%20Georgia%20on%20Civil%20Service.pdf) (12.10.2012).

26. Law of the Republic of Azerbaijan «On Civil Service», № 926-IQ, 21.07.2000 (в ред. от 17 мая 2011 г.). URL:

http://www.dqm.az/aze/index.php?option=com_content&view=article&id=1801%3Aadoevlt-qulluu-haqqnda&catid=54%3Aqanunlar-&Itemid=70&lang=en (12.10.2012).

27. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2010 m. liepos 7 d. įsakymas № 1V-451 «Dėl Valstybės tarnautojų mokymo organizavimo taisyklių patvirtinimo» (в ред. от 20.07.2011). URL:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=377938&p_query=&p_tr2= (13.10.2012).

28. Täiskasvanute koolituse seadus, 10.11.1993 (в ред. от 29.01.2007). URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12778179> (15.10.2012).

29. Valsts civildienesta likums, 22.09.2000 (в ред. от 01.12.2010). URL: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=10944> (13.10.2012).

30. Valstybės tarnybos įstatymas, № VIII-1316, 08.07.1999 (в ред. от 05.06.2012). URL:

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=428147&p_query=&p_tr2=2 (13.10.2012).

31. ՀՀ ՕՐԵՆԸԸ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ, № ՀՕ-272, 04.12.2001 (в ред. от 19.03.2012). URL: <http://www.arlis.am/> (12.10.2012).

32. ՀՀ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ ՈՐՈՇՈՒՄԸ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԿԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ, ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳԻՏԵԼԻՔՆԵՐԻ ԵՎ ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ԳՈՐԾՈՒՂԵԼՈՒ ԿԱՐԳԸ ՍԱՅՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ, № 546-Ն, 26.06.2006 (в ред. от 08.12.2010). URL: <http://www.arlis.am/> (12.10.2012).

Иное

33. Официальный сайт Международного валютного фонда. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/index.aspx> (16.10.2012).

34. Avaliku teenistuse koolitussüsteemi ja arenguvajaduste analüüs. SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallina Tehnikaülikooli Avaliku Halduse Instituut,

October 2011. 148 lk. URL: <http://www.avalikteenistus.ee/public/Jurgen/ATKOS.pdf> (16.10.2012).

35. Corruption Perceptions Index 2011. Transparency International. URL: <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/> (16.10.2012).

36. Implementation of the European Neighbourhood Policy in 2010. Country report: Georgia. European Commission, 2011. 22 p. URL: http://ec.europa.eu/world/enp/pdf/progress2011/sec_11_649_en.pdf (12.10.2012).

37. Istanbul Anti-Corruption Action Plan. Joint first and second round of monitoring. Uzbekistan. Monitoring Report. OECD Anti-Corruption Network for Eastern Europe and Central Asia, February 2012. 66 p. URL: <http://www.oecd.org/corruption/acn/49882461.pdf> (14.10.2012).

38. *Petersone B.* The Civil Service Training System in Latvia. Kyiv, 2010. 16 p. URL: <http://212.111.196.8:8081/international/twinning/1/%D0%9A%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D1%96%D0%BB%204.01.2010/Report%20on%20civil%20service%20in%20Latvia%20ENG.doc> (13.10.2012).

39. Survey on HRM Systems in the Civil Service Agencies. The Civil Service Bureau of Georgia, 2011. 12 p. URL: http://www.csb.gov.ge/uploads/HRM_systems_in_Civil_Service_of_Georgia_eng.pdf (12.10.2012).

40. *Welton G.* The Prospects for Civil Service Reform: Ready, Willing and Able? October 2006. 29 p. URL: http://www.geowel.org/files/the_prospects_for_civil_service_reform.pdf (12.10.2012).

41. World Economic Outlook. International Monetary Fund, October 2012. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/pdf/text.pdf> (16.10.2012).

42. Worldwide Governance Indicators. The World Bank, 2011. URL: http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_chart.asp# (16.10.2012).

Приложение. Формы обучения государственных служащих, регулируемые законодательством о государственной службе

Государство	Формы обучения, предусмотренные законодательством о государственной службе	Требования к поставщикам образовательных услуг, содержащиеся в законодательстве о государственной службе
Азербайджан	<p>Дополнительное образование является составной частью непрерывного образования и профессионального обучения гражданских служащих⁴¹.</p> <p>Регулируется три вида дополнительного профессионального образования: стажировка (практическое обучение), переподготовка и повышение квалификации.</p> <p>Практическое обучение — дополнительное профессиональное образование, реализуемое в целях приобретения и совершенствования навыков по приобретению знаний и умений гражданского служащего в соответствующей сфере.</p> <p>Переподготовка гражданского служащего — долговременное дополнительное профессиональное образование, осуществляемое для приобретения гражданским служащим новой квалификации.</p> <p>Повышение квалификации гражданского служащего — дополнительное профессиональное образование, организуемое в форме кратковременного обучения (тренинг, семинар и т.д.) или курсов повышения квалификации, осуществляемых в целях совершенствования знаний и профессиональных навыков⁴².</p>	<p>Дополнительное образование гражданских служащих осуществляется в учреждениях повышения квалификации и переподготовки, в соответствующих подразделениях образовательных учреждений, на курсах и в других организациях, имеющих разрешение на ведение такой деятельности⁴³.</p> <p>Переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих должны осуществляться в государственных образовательных учреждениях и центрах.</p> <p>Практическое обучение гражданских служащих может проводиться в государственном органе, в котором он / она проходит службу, в других государственных органах Республики Азербайджан, в специализированных органах зарубежных стран в соответствующей сфере и в других организациях независимо от их организационно-юридической формы и формы собственности⁴⁴.</p>

⁴¹ Article 22–1.1, Law of the Republic of Azerbaijan «On Civil Service», № 926-IQ, 21.07.2000.

⁴² Article 7–9, Rules of a type, form, period and financial provision of the additional professional education of the civil servant approved by decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan № 44, 19.03.2009.

⁴³ Article 22–1.5, Law of the Republic of Azerbaijan «On Civil Service», № 926-IQ, 21.07.2000.

⁴⁴ Article 6 and 7.1, Rules of a type, form, period and financial provision of the additional professional education of the civil servant approved by decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan № 44, 19.03.2009.

Армения	Обучение и стажировка (прикомандирование) гражданских служащих ⁴⁵ . Под обучением гражданских служащих понимается постоянное совершенствование профессиональных знаний и рабочих навыков гражданских служащих ⁴⁶ . Виды обучения не конкретизируются.	Потенциальные поставщики услуг по обучению гражданских служащих должны быть одобрены ⁴⁷ .
Белоруссия	Подготовка, переподготовка, повышение квалификации, стажировка и самообразование ⁴⁸ .	—
Грузия	В законе о гражданской службе отдельно не конкретизируется ⁴⁹ .	—
Казахстан	Основными формами дополнительного профессионального образования являются переподготовка и повышение квалификации государственных служащих. Переподготовка — краткосрочные курсы обучения продолжительностью до шести недель для лиц, впервые поступивших на государственную службу, а также назначенных на руководящую административную государственную должность. Повышение квалификации — краткосрочные обучающие семинары по отдельным направлениям профессиональной деятельности продолжительностью от трех дней до двух недель в Республике Казахстан, а за рубежом сроком до одного года ⁵⁰ .	Переподготовка и повышение квалификации осуществляются в соответствующих организациях образования. Переподготовка государственных служащих осуществляется в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан и региональных центрах переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Повышение квалификации государственных служащих осуществляется в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, региональных центрах переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и других организациях образования ⁵¹ .

⁴⁵ Հոդված 20, ՀՀ Օրենքը քաղաքացիական ծառայողներին ՄԱՍԻՆ, № ՅՕ-272, 04.12.2001.

⁴⁶ Կետով 2, ԿԱՐԳ քաղաքացիական ծառայողներին վերադասրասման, Հավելված N 1 ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2006 թ. հունիսի 26-ի N 546-Ն որոշման.

⁴⁷ Հոդված 20 (4), ՀՀ Օրենքը քաղաքացիական ծառայողներին ՄԱՍԻՆ, № ՅՕ-272, 04.12.2001.

⁴⁸ Статья 35 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-3 «О государственной службе в Республике Беларусь».

⁴⁹ Law of Georgia on Civil Service, №1022-Іb, 31.10.1997.

⁵⁰ Пункт 2 Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан, утверждены Указом Президента Республики Казахстан от 11.10.2004 № 1457.

⁵¹ Пункты 4-6 Правил переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Республики Казахстан, утверждены Указом Президента Республики Казахстан от 11.10.2004 № 1457.

Киргизия	Обучение ⁵² . В статье закона «О Государственной службе», посвященной обучению государственных служащих, виды обучения не конкретизируются. В других статья, однако, упоминаются программы переподготовки, повышения квалификации и стажировок государственных служащих ⁵³ .	Отбор образовательных учреждений осуществляется на основе конкурса уполномоченным государственным органом по делам государственной службы ⁵⁴ .
Латвия	В законе «О государственной гражданской службе» не конкретизируются ⁵⁵ .	—
Литва	Выделяются два вида: вводное обучение и повышение квалификации (профессиональное развитие). Вводное обучение — это приобретение профессиональных знаний и развитие навыков гражданскими служащими, принятыми на должности карьерной гражданской службы. Повышение квалификации — последующее обучение, расширение специальных профессиональных знаний, совершенствование навыков государственного управления и администрирования по инициативе государственного служащего или государственного или муниципального учреждения или агентства во время пребывания в должности или для назначения на вышестоящую должность ⁵⁶ .	Разрабатывать и реализовывать программы обучения для государственных служащих могут институты повышения квалификации государственных служащих или физические лица, одобренные в соответствии с установленной процедурой ⁵⁷ .
Молдавия	Непрерывное профессиональное развитие государственных служащих осуществляется посредством следующих форм обучения: внешнее (реализация программ обучения, как правило, в централизованном порядке), внутреннее (реализация программ обучения для собственного персонала органов публичной власти),	Сеть поставщиков услуг по обучению формируется из поставщиков со статусом юридического лица с правом проведения мероприятий по профессиональному развитию государственных служащих/ взрослых (Академия публичного управления при Президенте

⁵² Статья 21 Закона Кыргызской Республики от 11 августа 2004 г. № 114 «О государственной службе».

⁵³ Статья 13 Закона Кыргызской Республики от 11 августа 2004 г. № 114 «О государственной службе».

⁵⁴ Статья 21 Закона Кыргызской Республики от 11 августа 2004 г. № 114 «О государственной службе».

⁵⁵ Valsts civildienesta likums, 22.09.2000.

⁵⁶ 45 straipsnis, Valstybės tarnybos įstatymas, № VIII-1316, 08.07.1999.

⁵⁷ 2 punkte, Valstybės tarnautojų mokymo organizavimo taisyklės, patvirtinta Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2010 m. liepos 2 d. įsakymu № 1V-451.

	<p>самообучение.</p> <p>Внешнее обучение реализуется в том числе в форме: учебных курсов, стажировок, семинаров, мастерских, дистанционного обучения, конференций, круглых столов и др.</p> <p>Внутреннее обучение реализуется в том числе в формах: обучения на рабочем месте (наставничество, ротация), обучения вне рабочего места (семинары, мастерские, круглые столы и др., проводимые специалистами из органа публичной власти и / или поставщиками услуг по обучению).</p> <p>Самообучение осуществляется посредством различных форм, в том числе на рабочем месте⁵⁸.</p>	<p>Республики Молдова; государственные и частные организации и учреждения, в том числе университетские учебные заведения, бизнес-школы; учебные центры, подведомственные министерствам, другим органам публичной власти; общественные объединения) и поставщиков услуг по обучению со статусом физического лица (профессиональные преподаватели, инструкторы-практики)⁵⁹.</p>
<p>Россия</p>	<p>Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку⁶⁰.</p> <p>Профессиональная переподготовка государственных гражданских служащих — приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления служащими нового вида профессиональной служебной деятельности.</p> <p>Повышение квалификации государственных гражданских служащих — обновление знаний и совершенствование навыков служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.</p> <p>Стажировка — изучение служащим</p>	<p>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования.</p> <p>Стажировка осуществляется непосредственно в государственных органах и иных организациях⁶².</p>

⁵⁸ Пункты 8–11 Положения о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих, приложение № 10 к Постановлению Правительства Республики Молдова № 201 от 11 марта 2009 г.

⁵⁹ Пункт 17 Положения о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих, приложение № 10 к Постановлению Правительства Республики Молдова № 201 от 11 марта 2009 г.

⁶⁰ Часть 1 статьи 62 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

⁶² Части 6 и 7 статьи 62 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

	передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепление теоретических знаний, полученных служащим при освоении программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении им своих должностных обязанностей ⁶¹ .	
Таджикистан	Обучение государственных служащих включает в себя профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку ⁶³ .	Обучение государственных служащих осуществляется в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования ⁶⁴ .
Узбекистан	Специальный закон, регулирующий государственную (гражданскую) службу, не принят ⁶⁵ . Трудовым кодексом Республики Узбекистан к основным трудовым правам работника отнесено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации ⁶⁶ .	—
Украина	В законе «О государственной службе» упоминаются обучение и повышение квалификации, самообразование, а также переподготовка государственных служащих ⁶⁷ . Переподготовка государственных служащих — получение специальности по направлению подготовки «Государственное управление» и по специальностям, направленным на осуществление профессиональной деятельности на государственной службе, на основе полученного ранее образовательно-квалификационного уровня и приобретенного практического опыта.	Сеть учебных заведений, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации государственных служащих включает: Национальную академию государственного управления при Президенте Украины и её региональные институты; центры переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций;

⁶¹ Пункты 9, 17 и 22 Государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362.

⁶³ Часть 1 статьи 19 Закона Республики Таджикистан от 5 марта 2007 г. № 233 «О государственной службе».

⁶⁴ Там же.

⁶⁵ Istanbul Anti-Corruption Action Plan. Joint first and second round of monitoring. Uzbekistan. Monitoring Report. OECD Anti-Corruption Network for Eastern Europe and Central Asia, February 2012. P. 37–38.

⁶⁶ Статья 16 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

⁶⁷ Стаття 29 Закону України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ «Про державну службу». Отметим, что с 1 января 2013 г. в силу вступает новый закон о государственной службе от 17.11.2011 № 4050-VI.

	<p>Повышение квалификации государственных служащих — обучение с целью обновления и приобретения умений, знаний, навыков и способности выполнять задачи и обязанности, необходимые для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе.</p> <p>Виды повышения квалификации государственных служащих: обучение по профессиональным программам повышения квалификации, тематические постоянно действующие семинары, специализированные краткосрочные учебные курсы, тематические краткосрочные семинары, стажировки, самостоятельное обучение (самообразование)⁶⁸.</p>	<p>отраслевые учреждения последипломного образования⁶⁹.</p>
<p>Эстония</p>	<p>В законе «О государственной службе» не конкретизируются⁷⁰.</p>	<p style="text-align: center;">—</p>

⁶⁸ Пункты 3 и 8, Положения про систему подготовки, переподготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. N 564.

⁶⁹ Пункт 2, Методичні рекомендації щорічного визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреб у підготовці магістрів за спеціальностями в галузі знань «Державне управління», відбору осіб для направлення на навчання до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Державне управління» та підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджено наказом Голодержслужби від 1 грудня 2009 р. № 367.

⁷⁰ Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995 (в ред. от 16.07.2012). URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012011> (16.10.2012).