

Провоторова Наталия Викторовна,

SPIN-код: 1995-9430

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, Луганский государственный педагогический университет; 91011, Россия, г. Луганск, ул. Оборонная, 2; e-mail: provotorova.natalija@yandex.ru

Синякова Марина Геннадьевна,

SPIN-код: 4120-0850

доктор психологических наук, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой государственной службы и кадровой политики, Уральский институт Государственной противопожарной службы МЧС России; 620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 22; e-mail: msinykova@yandex.ru

**СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
СФЕРЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ,
ЕВРОПЕ И США: ОБЩЕЕ И ОТЛИЧИТЕЛЬНОЕ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: государственные службы; муниципальные служащие; система подготовки специалистов; подготовка специалистов; публичное управление; служение Отечеству; государственное управление; государственные служащие

АННОТАЦИЯ. Считается, что становление отечественной системы подготовки специалистов государственного управления проходило под влиянием французской, немецкой и американской моделей. Но Россия только за XX столетие прошла сложный путь развития своей государственности, что не могло не отразиться на специфике подготовки государственных чиновников. Цель исследования – выявить общее и отличительное в национальных системах подготовки специалистов публичного управления. Авторы использовали материалы уже имеющихся теоретических и эмпирических исследований в указанной области. Основные выводы связаны с тем, что процесс становления и развития национальных систем подготовки специалистов в сфере публичного управления проходил параллельно и связан с внутренними административными реформами и различием в базовых представлениях о роли государственного служащего в государственном управлении. Общие черты систем подготовки специалистов носят организационный характер. Для отечественной системы подготовки государственных и муниципальных служащих характерны: сословная или партийная избранность кандидатов, ограниченность разрешенного состава или созданной сети учебных заведений, идеологическая ориентация на служение Отечеству, Государю и поддержке людей (дореволюционный период) или служение КПСС (советский период). Деидеологизация государственной службы и начало реализации образовательных программ высшего образования в вузах – принципиальное новшество в подготовке специалистов для современных властных структур РФ. Авторы подчеркивают необходимость в новых условиях определения социально-ценностной основы деятельности специалистов сферы публичного управления и формирования у них готовности к инновационной деятельности.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Провоторова, Н. В. Системы подготовки специалистов сферы публичного управления в России, Европе и США: общее и отличительное / Н. В. Провоторова, М. Г. Синякова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2023. – № 5. – С. 132–145.

Provotorova Natalia Viktorovna,

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Psychology, Lugansk State Pedagogical University, Lugansk, Russia

Sinyakova Marina Gennadievna,

Doctor of Psychology, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Public Service and Personnel Policy, Ural Institute of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Ekaterinburg, Russia

**PUBLIC ADMINISTRATION TRAINING SYSTEMS IN RUSSIA,
EUROPE AND THE USA: COMMON AND DIFFERENT**

KEYWORDS: public services; municipal employees; specialist training system; training of specialists; public administration; service to the Fatherland; public administration; civil servants

ABSTRACT. The domestic system of training public administration specialists in Russia has been influenced by various models from France, Germany, and America. However, due to the unique development of Russia's statehood throughout the twentieth century, the training of public officials has had its own specific characteristics. The goal of this study was to identify the common and distinctive features in the national systems of training public administration specialists. The authors conducted this research by analyzing existing theoretical and empirical studies in the field. The main findings suggest that the formation and development of national systems of training specialists in public administration have occurred simultaneously with internal administrative reforms and differences in the fundamental concepts of the role of a civil servant in public administration. While there are organizational similarities among these training systems, the domestic system in Russia has historically involved the selection of candidates based on class or party affiliation, limited educational institutions, and a focus on serving the nation or the Communist Party. The authors emphasize the importance of defining the socio-value basis of public administration specialists' activities and fostering their readiness for innovation in the current circumstances.

FOR CITATION: Provotorova, N. V., Sinyakova, M. G. (2023). Public Administration Training Systems in Russia, Europe and the USA: Common and Different. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 5, pp. 132–145.

Введение. Национальные системы подготовки государственных служащих в целом формируются параллельно с развитием теории менеджмента и государственного управления в конце XIX – середине XX столетий [3; 7; 17]. Анализ литературы дает основание утверждать, что в этот период определяющими для других национальных систем, в том числе и для России, становятся три основные системы подготовки специалистов сферы государственного управления: немецкая, американская (англосаксонская) и французская.

Рассматривая влияние этих моделей на становление отечественной системы подготовки государственных чиновников, специалисты традиционно опираются в основном на системный подход. Отметим, что в педагогической литературе термин «педагогическая система» не имеет однозначного толкования. Как наиболее обобщенное часто используется понимание системы как «совокупности взаимосвязанных компонентов, имеющих общую цель функционирования» [28]. При этом в доминирующем большинстве специалисты под общей целью функционирования национальных систем подготовки государственных и муниципальных служащих рассматривают обеспечение государственного и муниципального аппарата управления профессиональным кадровым составом в соответствии с актуальным государственным заказом [6; 11; 18]. И в этом исследовательском контексте указывают, прежде всего, на общие структурные элементы рассматриваемого процесса в логике развития национальных государственных структур.

Мы считаем, что выделение степени влияния зарубежных моделей на отечественную систему подготовки государственных и муниципальных служащих необходимо рассматривать также через призму аксиологического подхода. Данная необходимость связана со следующими обстоятельствами.

Во-первых, за столетие (XX век) Россия прошла сложный путь развития своей государственности (российская империя, советская республика, президентская республика). Государственные устройства России в этот период строились на принципиально новых официальных идеологиях, что привело к изменениям в системе подготовки государственных чиновников, обеспечивая тем самым исторически складывающийся государственный аппарат управления. При этом в западных моделях подготовки государственных служащих таких сложностей не было.

Во-вторых, современный этап развития государственной службы РФ специалисты называют весьма противоречивым. Часть исследователей связывают эту ситуацию с тем, что четкой модели госслужбы в современной России до сих пор не сложилось [2; 12; 16; 37]. Г. А. Борщевский считает, что в текущей практике до сих пор применяется ряд принципов, технологий и норм из советского прошлого, а также ряд технологий и методов из практики американской и западноевропейских моделей государственного управления (часто без учета необходимости их адаптации). Такая ситуация, по мнению исследователей, привела к тому, что госслужащие утратили побудительные мотивы служения закону и народу [10; 13].

Об изменении ценностной основы профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих свидетельствуют и другие исследования, фиксирующие стремление государственных служащих получить личную выгоду и с ориентиром только на свое материальное обогащение [12; 13].

В-третьих, учитывая, что с 2014 года начинает формироваться новая геополитическая и социально-экономическая политика Российской Федерации, то и ценностные основы, цели и задачи подготовки государственных и муниципальных служащих меняются.

Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости комплексного переосмысления традиций процесса подготовки служащих в сфере государственного и муниципального управления, сложившихся исторически в России или заимствованных из зарубежного опыта, а также возможностей их применения в образовательной практике современной РФ [18; 20].

Все вышеизложенное ставит исследовательскую цель: выявить общее и отличное в национальных системах подготовки специалистов публичного управления. Исследование строилось на анализе уже имеющихся теоретических и эмпирических научных материалов, посвященных становлению национальных систем подготовки государственных и муниципальных служащих в России, США, Германии и Франции, а также направленных на выявление специфики в развитии отечественной системы подготовки государственных и муниципальных служащих.

Результаты исследования. Прежде всего рассмотрим немецкую, французскую и американскую системы подготовки специалистов в сфере государственного управ-

ления.

Современная система подготовки специалистов государственного и муниципального управления Германии сложилась во второй половине XX века в период административных реформ 1965–1975 гг. [39]. При этом отметим, что в Германии используется термин «публичная служба», под которой в институциональном плане подразумевается три категории лиц, для которых выполнение публичных дел составляет профессиональную деятельность: чиновников, служащих и рабочих. Критерием разделения выступает правовая форма назначения: для чиновника – издаваемый в особом порядке компетентными властями акт назначения; для служащего и рабочего – заключаемый сторонами договор о поступлении на службу.

Согласно исконно германской доктрине, чиновник рассматривается как слуга, орган и представитель государства, его идеи. На этом постулате основывается вся система подготовки чиновников и их последующего продвижения по службе [19]. Такая подготовка специалистов публичной службы в Германии направлена на приобретение профессиональных знаний и навыков, развитие коммуникабельности и умения работать в команде, формирование системного видения проблем и их решения, определенного образа мышления и поведения, характерного для конкретного ранга чиновников.

Сложившаяся система подготовки государственных служащих имеет достаточно жесткую иерархичную систему, поскольку учитывает имеющиеся 4 квалификационных класса управленческих видов работ. Первые два начальных уровня управленческих должностей не предполагают специального «управленческого» образования. Только высшие уровни квалификации (третий и четвертый) предполагают специализированную подготовку государственных служащих.

Профильное высшее образование в области государственного и муниципального образования на базе полного общего образования можно получить в Федеральном институте государственной службы, объединяющем несколько вузов Германии. Это трехгодичное образование позволяет выполнять работу третьего уровня квалификации. Основная программа подготовки таких специалистов обладает высокой степенью дифференциации по направлениям деятельности государственного служащего, на что отводится половина срока обучения [33].

Также создана система учебных заведений, которые осуществляют повышение квалификации и переобучение специалистов, уже работающих в сфере государственного управления. Основными формами подготовки (без отрыва от производства)

являются: заменяющие курсы, в рамках которых проводится углубленная подготовка по сопредельным видам деятельности; курсы подготовки чиновников высшего (четвертого квалификационного уровня) ранга и т. п. [35].

Существующая система государственной службы Франции начинает формироваться в период французской революции и при Наполеоне I. С одной стороны, провозглашается открытость государственной службы, служение только общественным интересам, создаются конкурсная система найма чиновников, специальные учебные заведения для подготовки административной элиты, формируются нормы профессиональной морали госслужащих. С другой стороны, происходит усиление служебной иерархии, дисциплины, всесторонней унификации, создается «кастовость» профессиональных чиновников [3]. Эти принципы отбора на государственную службу и в систему подготовки к ней доминируют и сегодня.

Корпус состоит из государственных служащих, занимающихся одинаковой профессиональной деятельностью (учителя, клерки, инспекторы, гражданские администраторы, дипломаты, префекты и т. д.). После того как гражданский служащий поступает в какой-либо корпус, он может оставаться в нем в течение всей своей профессиональной жизни. Внутри корпуса государственные служащие подразделяются на три категории: А, В и С. К категории А относятся государственные служащие, занимающие руководящие должности, к категории В – должности среднего звена, к категории С – технические работники [11].

Подготовка государственных служащих (категории А и В) реализуется через централизованную систему специализированных учебных заведений. Основными составляющими системы профессиональной подготовки государственных служащих во Франции выступают базовое начальное (долгосрочное) и последующее периодическое (краткосрочное) профессиональное обучение [3; 33].

Особое место в создании высших кадров государственного аппарата Франции занимает Национальная школа администрации (Ecole National d'Administration, ENA). ENA обеспечивает подготовку чиновников для комплектования высших кадров администрации (категория А): членов Государственного совета, Счетной палаты, Финансовой инспекции (высшие органы управления), региональных счетных палат, административных судов, Генеральной инспекции администрации, корпуса префектов, гражданских администраторов. Школа готовит универсальных специалистов с уни-

версальными знаниями и умениями, способными выполнять свои профессиональные обязанности в любой сфере государственной службы, в частности административной, контрольной, инспекционной, экономической, дипломатической и др. Профессиональная подготовка государственных служащих ориентирована не на научные, а на практические вопросы.

С точки зрения профессиональной подготовки все государственные служащие имеют одинаковые права в отношении непрерывного обучения. Но право на начальную профессиональную подготовку в школах государственного управления зарезервировано за государственными служащими категории А. Другие государственные служащие проходят испытательный срок по месту работы, который предусматривает проведение профессиональной подготовки вплоть до назначения на должность.

Также кадры для государственной службы Франции готовят около 50 административных школ, не являющихся частью университетской системы, а принадлежащих к системе государственной службы. Некоторые из них готовят специалистов определенного профиля для узкоспециализированных министерств.

Специалистов по государственному управлению со степенью магистра выпускают университеты и институты политических исследований. Базовым является парижский Институт политических исследований, независимое от университетов государственное учреждение научного, культурного и профессионального профиля.

В целом для западноевропейской системы подготовки специалистов публичной власти характерны следующие черты:

- ключевое определение роли государственного служащего как исполнителя решений государственных структур власти в соответствии с действующим законодательством, что делает приоритетным для базового образования юридическое или экономическое;

- наличие централизованного подхода к подготовке государственных чиновников, отражающей особенности национальной структуры публичного управления (количество уровней или категорий);

- наличие многоуровневой структуры, построенной в зависимости от целей обучения и степени подготовки слушателей, позволяющей осуществлять профессиональный отбор на высшие государственные должности и формировать административную элиту;

- практическая ориентированность образовательной подготовки специалистов публичного управления, отражающаяся в

сложившихся направлениях профессионального развития европейского чиновника:

- 1) после получения диплома бакалавра по конкретному направлению подготовки обязательный опыт работы на младших должностях, затем с целью продвижения на более высокие позиции прохождение обучения по магистерской программе публичного (административного) управления или по специализированным программам магистратуры, ориентированным на развитие специалистов в четко определенной сфере госслужбы – экономической, правовой, социальной и т. д.;

- 2) после получения диплома бакалавра по конкретному направлению подготовки обязательный опыт работы на младших должностях, прохождение периодического (краткосрочного или среднесрочного) профессионального обучения, в рамках которого проводится углубленная подготовка по сопредельным видам управленческой деятельности.

Американская модель (или англосаксонская) начала формироваться в начале XX века после проведенных в США административных реформ, усиливших функции исполнительной власти. В этот период в основном завершилось создание профессиональной государственной службы, основанной на рационально-бюрократических принципах. Назначение государственных чиновников определяется как свобода от политических и идеологических пристрастий, направленность на успешность и эффективность в решении экономических и социальных проблем, что обеспечивает поступательное развитие гражданского общества [15; 37].

В США к государственным служащим относят всех работающих по найму в учреждениях государства или местных органов, в том числе и технический персонал. Существует сложная политико-юридическая терминология, определяющая статус служащих. Используются термины «правительственная служба», к которой относятся руководители ведомств (политические «назначенцы») и «гражданская служба», к которым относятся профессиональные чиновники. Законы о государственной службе есть и у федерации, и у штатов [37]. Именно поэтому и система подготовки специалистов для сферы публичного управления в США имеет децентрализованный и многоуровневый характер.

Анализируя развитие образовательных программ подготовки государственных служащих в XX веке, Дж. Эллвуд [40] указывает на несколько сложившихся направлений их реализации: специальные программы в области политических наук; программы по государственному и муници-

пальному управлению; специализированные программы подготовки государственных чиновников для конкретных отраслей государственного сектора; комплексные программы обучения; программы, ориентированные на изучение методов принятия решений и разработки государственной политики, междисциплинарной направленности; программы общего менеджмента.

При этом реализация указанных категорий образовательных программ осуществляется в различных типах учебных заведений США (федеральных, региональных или частных)

Нужно отметить, что первые школы для подготовки муниципальных служащих использовали базовые идеи научной организации труда, основы теории управления [40]. К 40-м годам XX века при подготовке государственных чиновников приоритет стали отдавать политическим наукам, делая акцент на анализе проводимой политики. Образовательные программы все больше начинают ориентироваться на конкретные отрасли общественного сектора (здравоохранение, городское хозяйство, образование и др.).

Проблема взаимодействия высших учебных заведений и сферы государственного управления решается в рамках созданной в 1969 г. Национальной ассоциации школ государственных дел и управления, которая выработала руководящие принципы и ориентиры подготовки бакалавров, подробные стандарты и критерии для обучения магистров и политику подготовки для докторов. Большая часть реализуемых магистерских программ США имеют аккредитацию этой ассоциации [31].

В качестве особенностей американской системы подготовки специалистов публичного управления можно назвать:

- ключевое определение роли государственного служащего как квалифицированного лица, вне зависимости от политической принадлежности, вероисповедания, национального происхождения, пола, семейного положения, возраста или физических недостатков, готового заботиться об интересах общества, уважать частную жизнь и конституционные права граждан США, что делает приоритетным юридическое первоначальное образование претендента;

- децентрализованный характер подготовки государственных чиновников, отражающий особенности национальной структуры публичного управления (количество уровней, особенности законодательства штатов);

- наличие многоуровневой структуры, построенной в зависимости от целей обучения и степени подготовки слушателей, состоящей из специализированных и непрофильных учебных заведений;

- в доминирующем большинстве управленческое образование как самостоятельный вид профессионального образования используется как второе (как правило, магистратура) или дополнительное образование государственных и муниципальных чиновников, при этом основной акцент содержания образовательных программ – это их практическая ориентированность и управленческая или отраслевая специализация.

Рассмотрим, как формировались отечественные традиции в процессе подготовки государственных чиновников.

Потребность в квалифицированных административно-управленческих кадрах возникла с образованием Российского государства в границах Московской Руси, и уже тогда был открыт ряд учебных заведений, например Славяно-греко-латинская академия [3; 6].

При Петре I были созданы Правительствующий сенат, а затем юнкерская школа при Сенате, где дворянские дети обучались делопроизводству, управлению и другим наукам. Екатерина II в 1763 г. эту школу закрыла, но император Павел I в 1797 г. восстановил школы при департаментах Сената и при коллегиях. В 1801 году в период царствования Александра I юнкерская школа была реформирована. Новое учебное заведение получило сначала название Юнкерского института, затем – Высшее училище правоведения с трехлетним курсом обучения. Курс обучения был направлен на получение правовых знаний, а также практических навыков в применении законов и ведении делопроизводства в судебных местах. Обучаться в Высшем училище правоведения могли только дети дворян. Но был сделан только один выпуск. Все выпускники поступили на службу в государственную канцелярию [37].

Только в начале XIX в., при Александре I, постоянно действующими и основными учебными заведениями, где готовили государственных служащих, стали университеты.

В период правления Николая I в 1835 г. состоялось торжественное открытие Императорского училища правоведения как специализированного учебного заведения для подготовки юристов для государственной службы. Это было закрытое учебное заведение (принимались только дети потомственных дворян). В течение первых 4 лет изучались общеобразовательные предметы по программе гимназии, в последующие 3 года – специальные предметы по университетской программе, где главными предметами стали правовые дисциплины, большое внимание также уделялось экономическим дисциплинам. Императорское училище правоведения просуществовало до 1918 г., выпу-

стив из своих стен около 2 тыс. человек.

Во времена правления Николая I для подготовки государственных служащих также были основаны на юридических факультетах кафедры законов благоустройства и благочиния, где преподавались дисциплины «о законах народонаселения, обеспечения народа продовольствием, благотворительности, благоустройстве города и села, фабричном, ремесленном, коммерческом праве, о различных уставах воинских и гражданских» [5]. Многие прогрессивные ученые отмечали, что при подготовке государственных чиновников базовыми ценностями считались служение Отечеству, Государю, поддержка людей, профессионализм и инициативность бюрократического аппарата, деловитость и персональная ответственность должностных лиц [3; 5].

Нужно отметить, что особенностями дореволюционного образования для государственных служащих в России стали:

- базовые ценности государственной службы – служение Отечеству, Государю, поддержка людей, профессионализм и инициативность бюрократического аппарата, деловитость и персональная ответственность должностных лиц;

- принцип сословной избранности, так как к государственной службе и подготовке к ней допускались лишь дворянские дети;

- целенаправленная и специализированная подготовка управленцев с соответствующим уровнем юридических и экономических знаний, которая была поручена российскими императорами ограниченному количеству учебных заведений – университетам.

В 1917 году после революционных событий произошли изменения в государственном устройстве России и в сфере управления государственным аппаратом. В соответствии с новой коммунистической идеологией должно быть построено государство на основе самоуправления трудящихся, а значит, предполагалось сломать старый буржуазный государственный аппарат «до основания», а в новый аппарат привлечь сначала большинство, а затем «поголовно» всех трудящихся.

Однако острая нехватка квалифицированных государственных чиновников «нового типа» привела к тому, что первые годы советской власти активно использовались «старорежимные» кадры, которым было отказано занимать руководящие посты в государственном аппарате, к тому же их деятельность жестко контролировалась [27].

Для подготовки государственных чиновников нового типа стали создаваться специализированные учебные центры. Первыми и типичными для того времени учебными заведениями в советской республике стали школы агитаторов. В них реали-

зовывались краткосрочные курсы (2–3 недели) по широкому кругу рассматриваемых тем: краткий очерк развития общественных форм, история революционного движения на Западе и в России, история партии и ее программа, экономические задачи советской власти, Красная армия и ее задачи, земельный вопрос и т. д.

Одновременно создавались и другие организационные формы подготовки кадров для работы в новом государственном аппарате власти: рабфаки, курсы «красных директоров» разной продолжительности, втузы – экстернаты, совпартшколы, райкомвузы и т. п., где обучались по очной, заочной или сокращенной форме обучения. При этом партийное руководство четко отслеживало классовый состав обучающихся (65–70% студентов должны были иметь пролетарское происхождение) [37].

В 1930-е годы XX века при руководстве Сталина начинает формироваться система партийно-советских школ и коммунистических университетов, предназначенная для целенаправленной подготовки резерва для партийных и государственных органов.

Выдвинутый в 1930-х годах сталинский лозунг «Кадры решают все» заключал в себе одну из главных основ партийно-советской модели государства и идей кадровой политики. В основе государственной кадровой политики лежал номенклатурный метод работы с кадрами [21]. В целом этот подход мало чем отличался от сословного принципа формирования государственных чиновников в Российской империи, так как доминирующим фактором кадрового отбора также стало происхождение кандидата. Среди требований к кандидатам на государственную службу определяющими стали: преданность марксистской идеологии, безоговорочное подчинение партийной дисциплине и профессиональная подготовка в конкретной отрасли народного хозяйства.

В довоенные годы подготовка хозяйственных, профессиональных и партийных кадров в советской России осуществляется с помощью ряда организационных форм: по двух-трехгодичным образовательным программам в специализированных учебных учреждениях (например, Высшая школа пропагандистов и Высшая школа партийных организаторов); по специальным программам профессиональной переподготовки руководящих партийных и советских работников, редакторов и заместителей редакторов областных, краевых и республиканских газет, в том числе при республиканских, краевых и областных партийных школах, и курсам переподготовки при них. В послевоенное время сеть специальных учебных заведений, готовивших руководи-

щие кадры различных уровней, была только расширена [36].

Советский период подготовки специалистов для государственной службы был тесно взаимосвязан с системой партийной учебы и основывался на социальном заказе.

Специалисты подчеркивают, что в советский период уже невозможно было отследить происхождение всей массы советского чиновничества. Главный отбор кандидатов на государственную службу касался их принадлежности к КПСС.

При достаточно широкой сети партийной и гражданской системы образования в СССР не было отдельного направления подготовки специалистов государственного управления [25]. Однако имелся опыт отбора студентов, имеющих опыт активной общественной деятельности и членство КПСС, на специально созданные программы высшего профессионального образования по специальности «История КПСС», как правило, на исторических факультетах ряда крупных университетов СССР, а также на четырехгодичное обучение в Высшей комсомольской школе при ЦК ВЛКСМ (г. Москва). Это был опыт специализированной подготовки молодых людей на базе школьного образования к работе в советской системе государственного управления.

В целом для советской системы подготовки государственных и муниципальных чиновников характерны:

- номенклатурный подход к отбору кандидатов на государственную и муниципальную службу, где определяющими являются принадлежность к КПСС и профессиональная успешность в конкретной отрасли народного хозяйства;

- наличие государственного заказа на подготовку специалистов в сфере государственного и муниципального управления;

- создание широкой сети специализированных учебных заведений, готовивших руководящие кадры различных уровней, в вузах реализовывались некоторые программы высшего гуманитарно-идеологического образования;

- основные организационные формы подготовки государственных служащих: по двух-трехгодичным образовательным программам (аналог второго высшего образования) или по специальным программам профессиональной переподготовки уже имеющих определенный опыт руководящей работы в партийных и советских органах власти и курсам переподготовки при них.

После распада СССР начался новый этап развития профессиональной подготовки государственных служащих новой РФ, который характеризовался введением такого социального института, как «государ-

ственная служба», и созданием «Главного управления по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации» [25; 36; 37].

Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 марта 1992 г. № 145 «Вопросы Главного управления по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации» был установлен список кадровых центров, куда были включены 10 учебных заведений: Волго-Вятский, Дальневосточный, Поволжский, Северо-Западный, Северо-Кавказский, Сибирский, Уральский кадровые центры, Всесоюзный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов бывшего Министерства энергетики и электрификации СССР, Дальневосточный филиал Всесоюзного института повышения квалификации руководящих работников бывшего Государственного концерна по водохозяйственному строительству «Водстрой» и Центральное бюро научно-технической информации бывшего Минмонтажспецстроя СССР. В этот период кадровые центры и институты повышения квалификации сформировались как научные, образовательные, методические и консультационные центры, выполняющие учебно-методические (переподготовка и повышение квалификации, оказание методической и консультативной помощи), научно-исследовательские функции (проведение научно-исследовательских работ в области государственного управления) и выступающие в роли участников разработки и реализации кадровой политики [16].

Новым этапом в целенаправленной подготовке кадров для системы государственного и муниципального управления стало начало реализации с 1998 г. образовательных программ высшего профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» в некоторых вузах РФ. Позже, с внедрением двухуровневой модели высшего профессионального образования были разработаны и внедрены Федеральные государственные образовательные стандарты по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» для уровня бакалавриата и уровня магистратуры.

В настоящее время реализацию данных образовательных программ осуществляют многие учебные заведения страны, среди которых ведущим учебным заведением является ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), а также подведомственные ей образовательные учреждения. Впервые в РФ управленческое образование

становилось для будущих специалистов основным, а не дополнительным.

Важность того, что управленческое образование является первым профессиональным образованием, связана с тем, что такое образование является и процессом, и результатом профессионального становления личности, сопровождающегося овладением знаниями, навыками, умениями и соответствующими компетенциями для выполнения определенных видов трудовой деятельности [8; 9]. В этом контексте нужно подчеркнуть, что получение первоначально управленческого образования как базового профессионального образования изначально формирует у обучающегося не только управленческие знания и умения, но и профессиональное управленческое мышление и профессионально значимые качества.

В настоящее время со вступлением в силу ФГОС высшего образования третьего поколения образовательные программы уровня бакалавриата и особенно магистратуры позволяют реализовать более углубленную профессиональную специализацию в области государственного и муниципального управления, а также формировать профессиональные компетенции, позволяющие осуществлять профессиональную деятельность на более высоких должностях.

Образовательные программы дополнительного образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации) реализуют в тех же вузах, где имеется лицензия на высшее образование по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», что позволяет проводить единую содержательную политику при подготовке новых управленческих кадров и при развитии действующих государственных и муниципальных служащих.

Нужно отметить, что в современной РФ была попытка использовать американский децентрализованный характер подготовки профессиональных государственных служащих через реализацию в нескольких крупных отечественных университетах программ Master of Public Administration (MPA). Программа MPA появилась в качестве ответа на вызовы задач административной реформы в России и своей структурой, содержанием, качеством реализации способна отвечать этим вызовам. Однако назвать успешным этот опыт специалисты не спешат. Об этом свидетельствует тот факт, что 30 вузов России имели лицензию на эту программу, а реализовали ее в течение 2009–2014 гг. не более 5 [1, с. 44]. Среди базовых причин невысокого спроса на программу MPA специалисты [1; 29] называют наличие существенных конкурентных преимуществ у появившихся магистерских программ по направлению

«Государственное и муниципальное управление» (наличие государственной аккредитации, государственного заказа, диплома государственного образца).

Принципиальным отличием формирующейся структуры государственной и муниципальной службы новой Российской Федерации с 1992 года стал отказ от партийной идеологической принадлежности ее служащих. Основными требованиями к претендентам на государственную и муниципальную службу стали конституционные положения: гражданство, возраст, владение государственным языком, образование. Этот подход позволил сделать систему подготовки будущих специалистов для сферы ГМУ не элитной (сословной), или номенклатурной, а, действительно, открытой и массовой.

Таким образом, на сегодняшний день в РФ сложилась сложная и многоуровневая система отечественного управленческого образования, в том числе и для сферы ГМУ. В рамках данной системы подготовки можно выделить несколько путей профессионального развития российского чиновника:

1) получение высшего образования по направлению подготовки Государственное и муниципальное управление (бакалавриат), приобретение опыта профессиональной деятельности (как правило, в младших и средних должностях государственной службы), затем получение второго уровня высшего образования (уровень магистратуры) по специализированным направлениям профессиональной деятельности, постоянное дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности;

2) получение высшего образования (уровень бакалавриата и специалитета) по конкретному направлению профессиональной подготовки, приобретение опыта профессиональной деятельности с продвижением по должностной иерархии, получение высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (бакалавриат или магистратура), постоянное дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности;

3) получение высшего образования (уровень бакалавриата и специалитета), приобретение опыта профессиональной деятельности с продвижением по должностной иерархии, профессиональная переподготовка по образовательной программе дополнительного профессионального образования «Государственное и муниципальное управление», постоянные дополнительные профессиональные программы повышения квалификации по направлению профессиональной деятельности.

При этом первый путь профессиональной подготовки и профессионального развития государственного и муниципального служащего стал возможен только с 1998 года и характерен только для отечественной системы образовательной подготовки государственных служащих.

Отметим, что современные тенденции в развитии государственного и муниципального управления России оказывают существенное влияние и на систему подготовки соответствующих специалистов.

С внесением поправок в 2020 году в Конституцию РФ «органы государственного и муниципального управления входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории (ч. 3, ст. 132)¹. В этой связи специалисты рассматривают соотношение понятий «публичная власть» и «публичное управление», подчеркивая тот факт, что в публичном управлении участвуют не только органы государственного и муниципального управления, но и некоммерческие организации, а также граждане РФ [4; 23]. В этом контексте появляются новые компетенции специалистов публичного управления, а значит, и новые задачи в их подготовке.

Прежде всего в условиях решения новых внутренних политических задач и внешних геополитических изменений отечественный менеджмент, в том числе в системе публичного управления, будет активно развиваться в том случае, если в него будет заложена открытость к будущим изменениям и модернизации [18]. В этом контексте система обучения управленческих кадров, безусловно, должна увеличивать свою способность к инновациям и гибкому реагированию на реалии сегодняшнего дня [12].

Немаловажное значение имеет сегодня и развитие социально-ценностной основы деятельности специалистов публичного управления, в том числе и тех, кто работает в органах публичной власти.

В 2020 году в своем Послании Федеральному Собранию Президент РФ указал, что смысл, миссия государственной службы заключается именно в служении, и человек, который выбирает этот путь, должен прежде всего для себя решить, что он связывает свою жизнь с Россией, с нашим народом, и никак иначе, без всяких полутонов и допу-

щений². Речь идет о необходимости формирования идеологической основы не только для системы публичной власти РФ, но и для системы подготовки специалистов для более широкой сферы отечественного публичного управления.

Специалисты указывают на то, что система профессиональной подготовки и профессионального развития специалистов публичного управления в современных условиях должна строиться на традиционной для России ценностной основе: служение государству, в том числе обеспечение на всех этапах становления молодого человека воспитания как гражданина и патриота своей страны, обладающего важнейшими духовно-нравственными ценностями [23]; служение обществу, сервисный характер функционирования государственной гражданской службы как социального института, соответствующего социальным потребностям и новым принципам государственного управления [10; 34].

На наш взгляд, речь идет о возвращении к традиционным для России идеалам служения Отечеству. Единства в определении сущности этого понятия в социальной философии не имеется. Отметим, что понятие «служение Отечеству» рассматривают сегодня в нескольких плоскостях:

– как составляющую патриотизма гражданина РФ (через самосозидание гражданина, воспитание чувства долга, чести и достоинства, общей культуры личности, переживания сопричастности к прошлому и настоящему героической России) [32];

– как духовную традицию российских воинов (исторически сформировавшийся и сохраняющийся в сознании российского общества структурный элемент духовного мира личности, обусловленный российским культурно-историческим типом, характеризующийся смысложизненными ценностями российской государственности и проявляющийся через общесоциальные и военно-профессиональные качества воина, направленные на защиту интересов российского общества) [38];

– как совокупность исторически подтвержденных и понятных для всех таких ценностей, как государственность, духовность, патриотизм [24, с. 198].

Выводы исследования. Исходя из всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Становление и развитие национальных систем подготовки специалистов сферы

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 04.08.2023).

² Послание Президента Федеральному Собранию 15 января 2020 // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342959/ (дата обращения: 29.07.2023).

государственного и муниципального управления (в Западной Европе, Америке, России) приходится на период конца XIX – XX вв. Этот процесс проходил параллельно во всех указанных странах и связан с внутренними административными реформами. Основным принципиальным отличием в рассматриваемых национальных системах являются различия в базовых представлениях о роли государственного служащего в государственном управлении, что отражено в степени государственного влияния как на процесс подготовки государственных чиновников, так и на содержание реализуемых для них образовательных программ.

Общим для национальных систем подготовки государственных служащих является организационный механизм, выраженный в создании сети высших учебных заведений (как специализированных университетов, так и непрофильных вузов), которые готовят будущих специалистов государственного и муниципального управления по образовательным программам разного уровня в зависимости от целей обучения и степени подготовки слушателей (в основном через программы магистратуры, а также через широкую сеть специализированных программ дополнительного образования). Также самой распространенной организационной формой подготовки для сферы публичного управления стало получение специализированного управленческого образования государственными служащими после обучения по конкретному направлению подготовки бакалавриата (приоритетным является юридическое или экономическое образование) и при наличии опыта работы на младших административных должностях.

Особенности отечественного дореволюционного образования в России для государственных служащих: элитарность и сословная избранность (только для потомственных дворян); ограниченность состава учебных заведений, в которых императоры позволяли вести подготовку государственных чиновников (как правило, только в университетах); содержательный акцент при специализированной подготовке управленцев на уровень юридических и экономических знаний; ориентация при подготовке государственных чиновников на такие базовые ценности, как служение Отечеству, Государю, поддержка людей, профессионализм и инициативность бюрократического аппарата, деловитость и персональная ответственность должностных лиц, исполнительская дисциплина и бюрократические процедуры.

Характерными чертами системы подготовки государственных служащих в Советской России, в СССР стали: классовая и партийная принадлежность обучающихся (по-

сле 60-х гг. – в основном принадлежность к КПСС); широкая сеть партийно-советских школ и коммунистических университетов, предназначенная для целенаправленной подготовки резерва для партийных и государственных органов; наличие социального заказа на обучение государственных служащих; специализированное управленческое образование государственных чиновников как профессиональная переподготовка уже после обучения в самых разных отраслевых вузах страны при обязательном опыте практической управленческой деятельности; содержательная основа подготовки, ориентированная на специфическое гуманитарно-идеологизированное образование, на формирование преданности марксистской идеологии, безоговорочное подчинение партийной дисциплине и профессионализм в конкретной отрасли народного хозяйства. Отдельного направления подготовки специалистов государственного управления в СССР не было.

После распада СССР началось формирование такого социального института РФ, как «государственная служба», и начался новый этап развития профессиональной подготовки государственной службы новой Российской Федерации. В 1992 году Постановлением Правительства РФ № 145 был определен список кадровых центров, задачами которых были как реализация образовательных программ дополнительного образования для государственных служащих, так и проведение научных исследований в этой области. При этом принципиальным отличием от советской системы подготовки управленческих кадров для государственных и муниципальных структур власти стало прежде всего отсутствие единого идеологического стержня в современной государственной службе. Кроме того, с 1998 г. началась реализация образовательных программ высшего профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» в вузах РФ; а затем внедрение двухуровневой модели высшего профессионального образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата и уровень магистратуры) на основе Федеральных государственных образовательных стандартов. Впервые в РФ управленческое образование становилось для будущих специалистов основным, а не дополнительным, что позволяет изначально формировать у обучающегося не только управленческие знания и умения, но и профессиональное управленческое мышление и профессионально значимые качества. Попытку использовать американский опыт подготовки государственных и муниципальных служа-

щих через открытые образовательные программы специалисты признают неуспешной.

Учитывая, что с 2014 года начинает формироваться новая геополитическая и социально-экономическая политика Российской Федерации, то и задачи подготовки специалистов для системы публичного управления должны меняться. Необходимые направления для переосмысления целевой и содержательной основы подготовки таких специалистов в РФ:

– формирование готовности к инновационной деятельности в условиях неопределенности и необходимости принятия нестандартных решений;

– определение социально-ценностной основы деятельности государственных и муниципальных служащих, возвращение России к идеалам служения Отечеству как совокупность таких исторически сложившихся ценностей, как государственность, духовность, патриотизм.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барциц, И. Подготовка кадров для государственного управления: от бакалавра до доктора / И. Барциц. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2015. – № 1 (93). – С. 40–47.
2. Борщевский, Г. А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г. А. Борщевский. – Текст : непосредственный // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 65–88.
3. Василенко, И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : учеб. пособие / И. А. Василенко. – М. : Логос, 2001. – 200 с. – Текст : непосредственный.
4. Восканов, М. Э. Публичное управление в России в условиях трансформации современной экономики / М. Э. Восканов, Ф. А. Байрамукова. – Текст : непосредственный // Kant. – 2020. – № 4 (37). – С. 45–49.
5. Гимазова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление : учебник для академического бакалавриата / Ю. В. Гимазова, Н. А. Омельченко ; под общей редакцией Н. А. Омельченко. – М. : Издательство «Юрайт», 2019. – 453 с. – Текст : непосредственный.
6. Глазунова, Н. И. Из истории профессиональной подготовки к государственной службе: у истоков (продолжение, начало в № 11, 2011 г) / Н. И. Глазунова. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2012. – № 4. – С. 267–272.
7. Гурней, Б. Введение в науку управления / Б. Гурней ; перевод с фр. Г. С. Яковлева ; ред. и вступ. статья М. И. Пискотина. – М. : Прогресс, 1969. – 430 с. – Текст : непосредственный.
8. Зеер, Э. Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1998. – 126 с. – Текст : непосредственный.
9. Зуев, В. М. Непрерывное профессиональное образование: современная концепция / В. М. Зуев. – Текст : непосредственный // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. – 2012. – № 4. – С. 3–14.
10. Ильницкая, М. Н. Мотивационные аспекты поступления на государственную службу / М. Н. Ильницкая, В. И. Колоколова, А. В. Коваленко. – Текст : непосредственный // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 2 (26). – С. 160–165.
11. Кайралопина, Ж. Б. Некоторые особенности государственной службы и обучения государственных служащих Франции / Ж. Б. Кайралопина. – Текст : непосредственный // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – № 24. – С. 27–32.
12. Кириллов, А. В. Подготовка управленческих кадров как основа безопасности России: исторический опыт и современность / А. В. Кириллов. – Текст : непосредственный // Наука. Общество. Оборона. – 2016. – № 4 (9). – С. 4.
13. Коростылева, Н. Н. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: результаты социологического мониторинга / Н. Н. Коростылева. – Текст : непосредственный // Вестник Поволжского института управления. – 2014. – № 2. – С. 58–66.
14. Лабудин, А. В. К вопросу о совершенствовании системы подготовки и переподготовки кадров для государственной и муниципальной службы / А. В. Лабудин, В. А. Василенко. – Текст : непосредственный // Управленческое консультирование. – 2013. – № 8 (56). – С. 7–15.
15. Лугвин, С. Б. Процессы трансформации американской государственной службы на ранних этапах ее развития / С. Б. Лугвин. – Текст : непосредственный // Via in tempore. История. Политология. – 2014. – № 8 (179). – С. 181–188.
16. Лыгина, А. В. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих / А. В. Лыгина, Е. А. Бреусова. – Текст : непосредственный // Концепт. – 2017. – Т. 2. – С. 201–206.
17. Мескон, М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1993. – 800 с. – Текст : непосредственный.
18. Мусаев, М. М. Использование зарубежных моделей управления в российском менеджменте / М. М. Мусаев, А. Д. Петерсонс, И. А. Янкина. – Текст : непосредственный // ЕГИ. – 2023. – № 45 (1). – С. 409–413.
19. Муцалов, С. И. Государственная служба в Германии / С. И. Муцалов. – Текст : непосредственный // Инновационная наука. – 2016. – № 11-3. – С. 115–117.
20. Назарова, Е. В. Возможности и последствия адаптации зарубежных моделей управления организации в российской действительности и особенности российской модели управления / Е. В. Назарова. – Текст : непосредственный // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 6-2 (45). – С. 13–17.

21. Новокрещенов, А. В. Государственная кадровая политика / А. В. Новокрещенов. – Новосибирск : СИУ РАНХиГС, 2014. – 223 с. – Текст : непосредственный.
22. Резер, Т. М. Особенности публичного управления в современной России : монография / Т. М. Резер, О. Г. Александров, Р. Р. Вафин [и др.] ; под общ. ред. проф. Т. М. Резер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 154 с. – Текст : непосредственный.
23. Резер, Т. М. Служение государству – новая парадигма профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих в условиях цифровизации образования / Т. М. Резер, Г. А. Невский, А. А. Яковлева. – Текст : непосредственный // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы VI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 27–28 апреля 2020 г.) : в 2-х т. Т. 1. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. – С. 286–290.
24. Розов, М. А. Прошлое как категория этики / М. А. Розов. – Текст : непосредственный // Философия. Материалы для выполнения учебных заданий по авторизованному курсу. – Новосибирск : Новосибирский гуманитарный институт, 2011.
25. Савчук, Д. А. Обзор основных направлений формирования и профессиональной подготовки кадров государственного управления советской и современной кадровой политики / Д. А. Савчук. – Текст : непосредственный // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2015. – № 4 (26). – С. 80–84.
26. Саликов, Д. Х. Государственная служба США: история становления и современность / Д. Х. Саликов. – Текст : непосредственный // Общество, экономика, управление. – 2017. – № 1. – С. 134–141.
27. Сариева, Д. С. Подготовка руководящих кадров во времена СССР / Д. С. Сариева. – Текст : непосредственный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 1-2. – С. 183–186.
28. Софронова, Н. В. Методики анализа педагогических систем / Н. В. Софронова. – Текст : непосредственный // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11 (часть 3). – С. 578–583.
29. Степаненко, Е. В. Master of Public Administration (MPA): опыт реализации, проблемы и перспективы развития / Е. В. Степаненко. – Текст : непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. – 2015. – № 1. – С. 82–91.
30. Степанов, А. А. Актуальные вопросы и особенности подготовки менеджеров для инновационной экономики / А. А. Степанов, М. В. Савина, И. А. Степанов. – Текст : непосредственный // Управление экономическими системами. – 2015. – № 10 (82). – С. 50.
31. Тимошенко, И. Г. Государственная служба в зарубежных странах : сборник обзоров законодательства / И. Г. Тимошенко, А. Ф. Ноздрачев, А. Н. Пилипенко [и др.]. – М. : Институт научной информации по общественным наукам РАН, 1996. – 166 с. – Текст : непосредственный.
32. Тумин, А. Ю. Идеалы служения отечеству и культура потребления как альтернативные социокультурные установки / А. Ю. Тумин. – Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 7. – С. 65–68.
33. Федотов, Ю. В. Модели подготовки государственных служащих / Ю. В. Федотов, О. А. Патокина. – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2002. – № 4. – С. 158–172.
34. Фролова, Е. В. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России / Е. В. Фролова, Т. М. Рябова. – Текст : непосредственный // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – Т. 11, № 1. – С. 191–200.
35. Хубеев, Т. Р. Особенности подготовки государственных служащих в Германии и России: сравнительный анализ / Т. Р. Хубеев. – Текст : электронный // Гуманитарные научные исследования. – 2017. – № 3. – URL: <https://human.snauka.ru/2017/03/19268> (дата обращения: 12.07.2023).
36. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики / В. В. Черепанов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 679 с. – Текст : непосредственный.
37. Шамахов, В. А. Подготовка кадров государственных служащих в России: к вопросу о преемственности / В. А. Шамахов, В. И. Морозов. – Текст : непосредственный // Управленческое консультирование. – 2012. – № 1 (45). – С. 5–17.
38. Яблонских, А. А. Духовная традиция служения Отечеству в системе образования и правового воспитания / А. А. Яблонских. – Текст : непосредственный // Право и образование. – 2006. – № 6. – С. 265–272.
39. Derlien, H.-U. Germany: The Intelligence of Bureaucracy in a Decentralized Polity / H.-U. Derlien. – Text : immediate // Lessons from Experience. Experiential Learning in Administrative Reforms in Eight Democracies / ed. by J. Olsen and G. Peters. – Pittsburgh, 1995. – P. 146–179.
40. Elwood, J. W. A Morphology of Graduate Education for Public Service in the United States / J. W. Elwood. – Washington, DC : National Association of Schools of Public Affairs and Administration, 1985. – P. 16–19. – Text : immediate.

REFERENCES

1. Bartsits, I. (2015). Podgotovka kadrov dlya gosudarstvennogo upravleniya: ot bakalavra do doktora [Training for Public Administration: From Bachelor's to Doctoral]. In *Gosudarstvennaya sluzhba*. No. 1 (93), pp. 40–47.
2. Borshchevsky, G. A. (2014). Reformirovanie gosudarstvennoi sluzhby v Rossii: promezhutochnye itogi i perspektivy [Reforming the Civil Service in Russia: Interim Results and Prospects]. In *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*. No. 2, pp. 65–88.
3. Vasilenko, I. A. (2001). *Administrativno-gosudarstvennoe upravlenie v stranakh Zapada: SShA, Velikobritaniya, Frantsiya, Germaniya* [Administrative-public Administration in Western Countries: USA, Great Britain, France, Germany]. Moscow, Logos. 200 p.

4. Voskanov, M. E., Bairamukova, F. A. (2020). Publichnoe upravlenie v Rossii v usloviyakh transformatsii sovremennoi ekonomiki [Public Administration in Russia in the Context of the Transformation of the Modern Economy]. In *Kant*. No. 4 (37), pp. 45–49.
5. Gimazova, Yu. V., Omelchenko, N. A. (2019). *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie* [State and Municipal Administration]. Moscow, Izdatel'stvo «Yurait». 453 p.
6. Glazunova, N. I. (2012). Iz istorii professional'noi podgotovki k gosudarstvennoi sluzhbe: u istokov [From the History of Professional Training for Public Service: At the Origins]. In *Vestnik universiteta*. No. 4, pp. 267–272.
7. Gurney, B. (1969). *Vvedenie v nauku upravleniya* [Introduction to Management Science]. Moscow, Progress. 430 p.
8. Zeer, E. F. (1998). *Lichnostno-orientirovannoe professional'noe obrazovanie* [Student-centered Professional Education]. Ekaterinburg. Izdatel'stvo Ural'skogo gosudarstvennogo professional'no-pedagogicheskogo universiteta. 126 p.
9. Zuev, V. M. (2012). Nepreryvnoe professional'noe obrazovanie: sovremennaya kontseptsiya [Continuing Professional Education: A Modern Concept]. In *Vestnik REA im. G. V. Plekhanova*. No. 4, pp. 3–14.
10. Ilnitskaya, M. N., Kolokolova, V. I., Kovalenko, A. V. (2016). Motivatsionnye aspekty postupleniya na gosudarstvennuyu sluzhbu [Motivational Aspects of Entering the Civil Service]. In *Ekonomika ustoychivogo razvitiya*. No. 2 (26), pp. 160–165.
11. Kairalapina, Zh. B. (2015). Nekotorye osobennosti gosudarstvennoi sluzhby i obucheniya gosudarstvennykh sluzhashchikh Frantsii [Some Features of the Civil Service and Training of Civil Servants in France]. In *Ekonomika i upravlenie v XXI veke: tendentsii razvitiya*. No. 24, pp. 27–32.
12. Kirillov, A. V. (2016). Podgotovka upravlencheskikh kadrov kak osnova bezopasnosti Rossii: istoricheskiy opyt i sovremennost' [Training of Management Personnel as the Basis of Russia's Security: Historical Experience and Modernity]. In *Nauka. Obshchestvo. Oborona*. No. 4 (9), p. 4.
13. Korostyleva, N. N. (2014). Professional'noe razvitie gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: rezul'taty sotsiologicheskogo monitoringa [Professional Development of Civil Servants: Results of Sociological Monitoring]. In *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. No. 2, pp. 58–66.
14. Labudin, A. V., Vasilenko, V. A. (2013). K voprosu o sovershenstvovanii sistemy podgotovki i perepodgotovki kadrov dlya gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby [On the Issue of Improving the System of Training and Retraining of Personnel for the State and Municipal Service]. In *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*. No. 8 (56), pp. 7–15.
15. Lugvin, S. B. (2014). Protsessy transformatsii amerikanskoj gosudarstvennoi sluzhby na rannikh etapakh ee razvitiya [Processes of Transformation of the American Public Service in the Early Stages of Its Development]. In *Via in tempore. Istoriya. Politologiya*. No. 8 (179), pp. 181–188.
16. Lygina, A. V., Breusova, E. A. (2017). Problemy professional'noi podgotovki, perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Problems of Professional Training, Retraining and Advanced Training of Civil Servants]. In *Kontsept*. –Vol. 2, pp. 201–206.
17. Meskon, M. H., Albert, M., Hedouri, F. (1993). *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow, Delo. 800 p.
18. Musaev, M. M., Petersons, A. D., Yankina, I. A. (2023). Ispol'zovanie zarubezhnykh modelei upravleniya v rossiiskom menedzhmente [The Use of Foreign Management Models in Russian Management]. In *EGI*. No. 45 (1), pp. 409–413.
19. Mutsalov, S. I. (2016). Gosudarstvennaya sluzhba v Germanii [Public Service in Germany]. In *Innovatsionnaya nauka*. No. 11-3, pp. 115–117.
20. Nazarova, E. V. (2015). Vozmozhnosti i posledstviya adaptatsii zarubezhnykh modelei upravleniya organizatsii v rossiiskoi deistvitel'nosti i osobennosti rossiiskoi modeli upravleniya [Opportunities and Consequences of Adaptation of Foreign Management Models of the Organization in Russian Reality and Features of the Russian Management Model]. In *Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologii*. No. 6-2 (45), pp. 13–17.
21. Novokreshchenov, A. V. (2014). *Gosudarstvennaya kadrovaya politika* [State Personnel Policy]. Novosibirsk, SIU RANKhIGS. 223 p.
22. Rezer, T. M., Aleksandrov, O. G., Vafin, R. R. et al. (2018). *Osobennosti publichnogo upravleniya v sovremennoi Rossii* [Features of Public Administration in Modern Russia]. Ekaterinburg, Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta. 154 p.
23. Rezer, T. M., Nevsky, G. A., Yakovleva, A. A. (2020). Sluzhenie gosudarstvu – novaya paradigma professional'noi podgotovki gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v usloviyakh tsifrovizatsii obrazovaniya [Service to the State is a New Paradigm of Professional Training of State and Municipal Employees in the Context of Digitalization of Education]. In *Strategii razvitiya sotsial'nykh obshchestvennykh institutov i territorii: materialy VI Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (Ekaterinburg, 27–28 aprelya 2020 g.): v 2-kh t. Vol. 1*. Ekaterinburg, Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta, pp. 286–290.
24. Rozov, M. A. (2011). Proshloe kak kategoriya etiki [The Past as a Category of Ethics]. In *Filosofiya. Materialy dlya vypolneniya uchebnykh zadaniy po avtorizovannomu kursu*. Novosibirsk, Novosibirskii gumanitarnyi institut.
25. Savchuk, D. A. (2015). Obzor osnovnykh napravlenii formirovaniya i professional'noi podgotovki kadrov gosudarstvennogo upravleniya sovetskoi i sovremennoi kadrovoy politiki [Review of the Main Directions of Formation and Professional Training of Public Administration Personnel of Soviet and Modern Personnel Policy]. In *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii*. No. 4 (26), pp. 80–84.
26. Salikov, D. Kh. (2017). Gosudarstvennaya sluzhba SShA: istoriya stanovleniya i sovremennost' [USA Public Service: History and Modernity]. In *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie*. No. 1, pp. 134–141.

27. Sarieva, D. S. (2021). Podgotovka rukovodyashchikh kadrov vo vremena SSSR [Training of Managerial Personnel during the USSR]. In *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk*. No. 1-2, pp. 183–186.
28. Sofronova, N. V. (2013). Metodiki analiza pedagogicheskikh sistem [Methods of Analysis of Pedagogical Systems]. In *Fundamental'nye issledovaniya*. No. 11 (part 3), pp. 578–583.
29. Stepanenko, E. V. (2015). Master of Public Administration (MPa): opyt realizatsii, problemy i perspektivy razvitiya [Master of Public Administration (MPa): implementation Experience, Problems and Development Prospects]. In *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Seriya: Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie*. No. 1, pp. 82–91.
30. Stepanov, A. A., Savina, M. V., Stepanov, I. A. (2015). Aktual'nye voprosy i osobennosti podgotovki menedzherov dlya innovatsionnoi ekonomiki [Topical Issues and Features of Training Managers for an Innovative Economy]. In *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami*. No. 10 (82), p. 50.
31. Timoshenko, I. G., Nozdrachev, A. F., Pilipenko, A. N. et al. (1996). *Gosudarstvennaya sluzhba v zarubezhnykh stranakh* [Public Service in Foreign Countries]. Moscow, Institut nauchnoi informatsii po obshchestvennym naukam RAN. 166 p.
32. Tumin, A. Yu. (2022). Idealy sluzheniya otechestvu i kul'tura potrebleniya kak al'ternativnye sotsiokul'turnye ustanovki [Ideals of Service to the Fatherland and Consumer Culture as Alternative Socio-Cultural Attitudes]. In *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. No. 7, pp. 65–68.
33. Fedotov, Yu. V., Patokina, O. A. (2002). Modeli podgotovki gosudarstvennykh sluzhashchikh [Models for the Training of Civil Servants]. In *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Menedzhment*. No. 4, pp. 158–172.
34. Frolova, E. V., Ryabova, T. M. (2018). Sotsiokul'turnye i tsennostnye orientatsii gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh v Rossii [Sociocultural and Value Orientations of Civil Servants in Russia]. In *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. Vol. 11. No. 1, pp. 191–200.
35. Khubeev, T. R. (2017). Osobennosti podgotovki gosudarstvennykh sluzhashchikh v Germanii i Rossii: sravnitel'nyi analiz [Features of the Training of Civil Servants in Germany and Russia: A Comparative Analysis]. In *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya*. No. 3. URL: <https://human.snauka.ru/2017/03/19268> (mode of access: 12.07.2023).
36. Cherepanov, V. V. (2012). *Osnovy gosudarstvennoi sluzhby i kadrovoi politiki* [Fundamentals of Civil Service and Personnel Policy]. Moscow, YuNITI-DANA. 679 p.
37. Shamakhov, V. A., Morozov, V. I. (2012). Podgotovka kadrov gosudarstvennykh sluzhashchikh v Rossii: k voprosu o preemstvennosti [Training of Civil Servants in Russia: On the Issue of Continuity]. In *Upravlencheskoe konsul'tirovanie*. No. 1 (45), pp. 5–17.
38. Yablonskikh, A. A. (2006). Dukhovnaya traditsiya sluzheniya Otechestvu v sisteme obrazovaniya i pravovogo vospitaniya [Spiritual Tradition of Service to the Fatherland in the System of Education and Legal Education]. In *Pravo i obrazovanie*. No. 6, pp. 265–272.
39. Derlien, H.-U. (1995). Germany: The Intelligence of Bureaucracy in a Decentralized Polity. In Olsen, J., Peters, G. (Eds.). *Lessons from Experience. Experiential Learning in Administrative Reforms in Eight Democracies*. Pittsburgh, pp. 146–179.
40. Elwood, J. W. (1985). *A Morphology of Graduate Education for Public Service in the United States*. Washington, DC, National Association of Schools of Public Affairs and Administration, pp. 16–19.