**Основы управления в правоохранительных органах, ПД-3**

**Тема: Карьера государственного служащего**

Законспектировать лекцию

Понятие прохождения государственной службы имеет ряд значений.

Во-первых, это совокупность правовых и организационных мер, сопровождающих пребывание на госслужбе. Прохождение службы начинается с подписания акта о принятии гражданина на должность госслужбы и заканчивается актом об освобождении его от должности и увольнении со службы.

Во-вторых, это набор технологий и этапов, связанных со службой. Законодательство предусматривает, например, такие кадровые технологии, сопровождающие прохождение службы, как аттестация и квалификационный экзамен.

В-третьих, это комплекс отношений, возникающих между государством и служащим. Специфические отношения возникают по повод}' возникновения и разрешения служебных споров, конфликта интересов, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и т.д.

Главные цели прохождения службы могут быть сформулированы с точки зрения нанимателя и с точки зрения госслужащего.

**Целью организации прохождения службы** с точки зрения государства является обеспечение эффективного функционирования института госслужбы, т.е. профессиональный рост кадров, замещение должностей грамотными специалистами, удаление со службы непрофессионалов и правонарушителей.

**Целью прохождения службы** с точки зрения работника является реализация его права на должностной рост, использование своих способностей и достойное вознаграждение за труд.

Важнейшим элементом принципа меритократии является продвижение и оплата работников на основании их заслуг, а нс просто продолжительной службы или лояльности.

Служебная карьера государственного служащего зависит от внешних и внутренних факторов. Внешними факторами построения карьеры являются правовые и организационные условия, в которых проходит государственная служба. Внутренние факторы зависят от самого служащего; это его личностная готовность и профессиональная пригодность к карьере, т.е. профессиональному и должностному росту. Личностная готовность предполагает физическое и психологическое здоровье, высокий уровень мотивации к построению карьеры. Профессиональная пригодность означает достижение более высокого профессионального уровня, чем предусмотрено занимаемой должностью. При сочетании этих факторов служащий готов к карьерному росту.

**Профессиональный рост** — это развитие компетенций и повышение профессионализма в рамках занимаемой должности. Должностной рост — это повышение в должности. Профессиональный и должностной рост в идеале должны происходить параллельно. Допустима ситуация, когда профессиональный рост опережает должностной, но не наоборот. Специалисты по персоналу утверждают, что нормальный должностной рост должен происходить с промежутками в 3—5 лет. Этот срок, как правило, достаточен для освоения должности; более быстрая карьера может негативно сказываться на профессиональном уровне служащего.

Прохождение службы можно разделить на три общих этапа: адаптация после поступления на службу, профессиональное исполнение обязанностей и завершение прохождения службы. При этом второй этап является основным.

**Принципами прохождения службы** являются: свободная реализация способностей и прав; стабильность в сочетании с обновлением (ротацией); долговременный характер службы; мотивация; должностной рост на конкурсной основе; правовая защищенность; регламентация; профессиональное развитие.

Если в предыдущие эпохи главным для прохождения государственной службы было соблюдение запретов, ограничений и выполнение предписаний, то сегодня, в условиях увеличения сложности управления, повышается значимость профессионального роста и развития служащих. Прежние требования к ним сохраняются, но появляются и новые, ранее отсутствовавшие или не приоритетные.

Профессионализм государственного служащего

Государственный служащий должен быть не просто исполнителем поручений, а профессионалом своего дела. Важность данного явления доказывается хотя бы тем, что **в Законе о госслужбе понятие «профессионализм» упоминается 47 раз!**

Профессионализм нельзя получить в готовом виде. Это высший уровень личностных изменений, происходящих в процессе выполнения служебных обязанностей, обеспечивающий более эффективный подход к решению сложных профессиональных задач. Иными словами, для госслужащего важно профессиональное образование и профессиональный опыт, который накапливается в процессе прохождения службы, а также способность применить свои знания и навыки.

Синтез профессионализма и общей культуры называется профессиональной культурой; высокая профессиональная культура позволяет человеку полностью реализовать свой потенциал в трудовой деятельности.

Формальным выражением профессионализма является **квалификация, т**.е. уровень знаний и стаж, необходимые для освоения профессии, а для руководителей — также уровень организационных и лидерских навыков. **Квалификация присваивается** особой комиссией и закрепляется в дипломах, свидетельствах (на государственной службе — в виде квалификационного экзамена на классный чин).

Понятие профессионализма тесно связано с понятием компетентности, т.е. потенциальной способности работника выполнять задание в срок, в полном объеме и так, чтобы результат удовлетворял требованиям пригодности.

Компетентность (от лат. — «соответствующий», «способный») — совокупность личностных качеств, включающая высокий профессионализм, знания, позволяющие глубоко, профессионально, авторитетно судить о чем-либо и действовать.

**Процесс развития профессиональной компетентности** рассматривается как четырехступенчатый и включает:

• бессознательную некомпетентность — человек не знает, что именно ему неизвестно;

• осознанную некомпетентность — вследствие возникновения потребности или желания совершить какое-либо действие человек приобретает знание о своей некомпетентности;

• осознанную компетентность — в результате обучения приобретаются знания о выполнении определенных операций, но навыки еще не закрепились, и требуется постоянное усилие, напряжение внимания и памяти для того, чтобы их реализовывать;

• бессознательную компетентность — навыки закрепляются в виде опыта, что позволяет совершать рутинные операции без анализа действий.

В зависимости от сложности навыка процесс прохождения всех четырех этапов может занимать от нескольких часов до нескольких лет. Компетентность специалиста гражданской службы определяется его способностью быть адекватным ходу реформирования государства и владеть традиционными механизмами государственного управления. Сейчас на первый план все более выходят требования к личностным характеристикам, личностному потенциалу кадров. Это залог формирования эффективно действующего аппарата государственного управления.

В современных источниках часто употребляется слово «компетенция». Это понятие отличается от компетентности, и важно рассмотреть его значение.

Совет Европы выделяет следующие **базовые компетенции**, характеризующие социализированного человека в современном обществе:

1) способность нести ответственность и разрешать конфликты;

2) жизнедеятельность в многокультурном обществе;

3) владение устно и письменно более чем одним языком;

4) знание сущности информационных технологий;

5) способность к обучению в течение всей жизни.

Современные авторы различают когнитивные компетенции, включающие знания, основанные на опыте; функциональные, включающие навыки; личностные, включающие модель поведения; этические, включающие ценности и способность принимать основанные на них решения, и мета-компетенции, включающие способность реагировать на замечания и критику

В юридическом плане различают исключительную компетенцию, в рамках которой решения правомочен принимать только данный субъект, и совместную компетенцию, в рамках которой вопросы могут решаться несколькими участниками управления

Компетенция означает круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом, а также круг полномочий государственного органа или должностного лица.