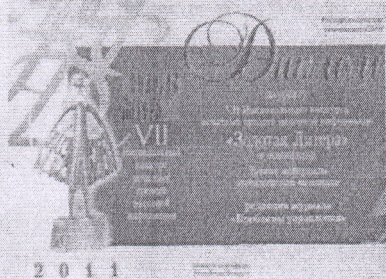
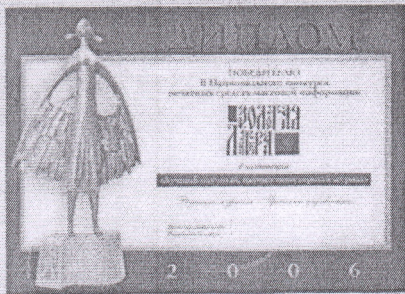


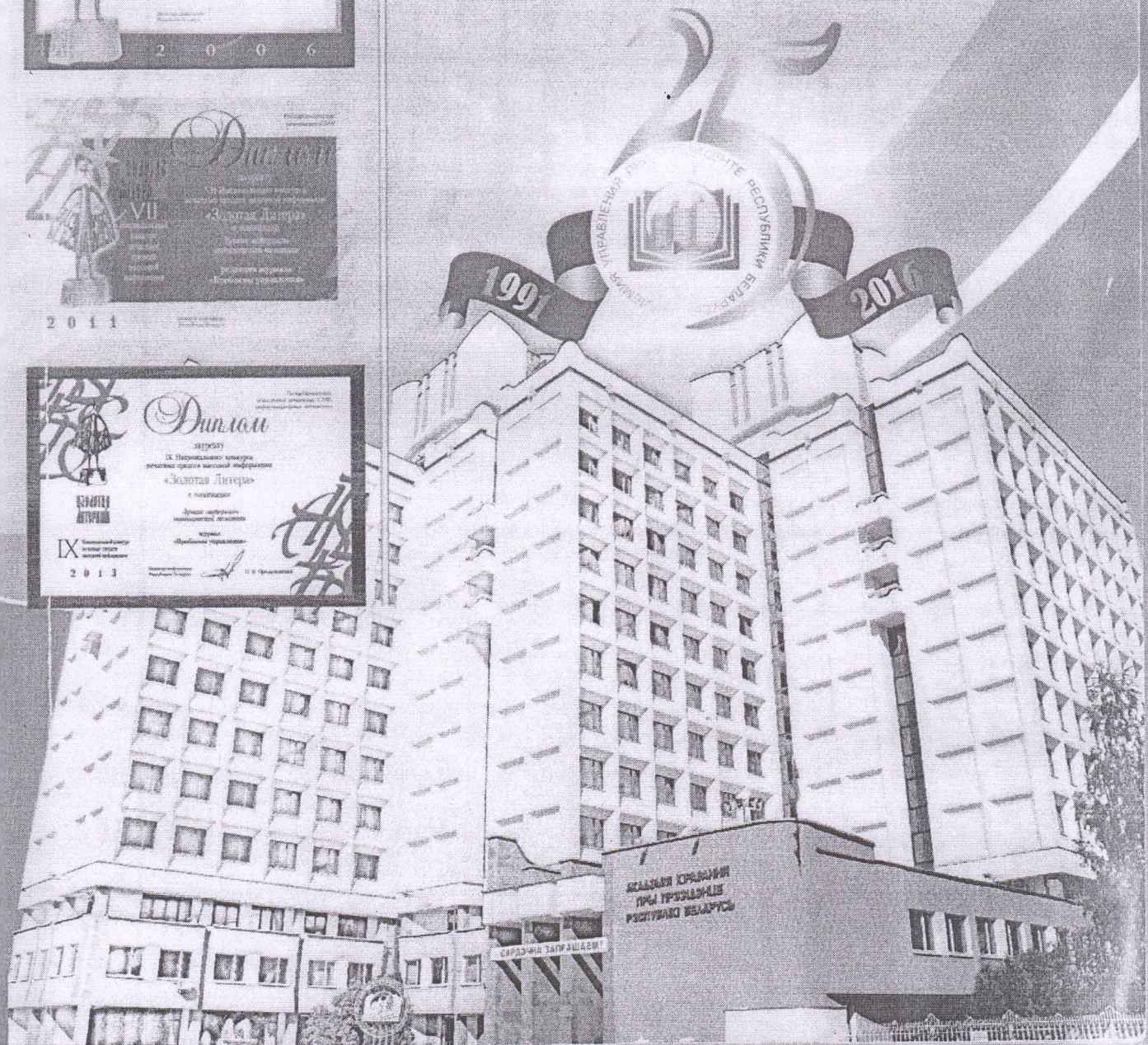
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

научно-практический журнал

№ 1 (58)
Серии А и В
январь 2016



Профессиональная
управленческая элита
и человеческий капитал –
важнейшие ценности в XXI веке



Published since August 2001

Founder – The Academy of Public Administration under the Aegis of the President of the Republic of Belarus



ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Theoretical & Practical Journal

(Logo "Проблемы управления" Registered as a Trademark;
the Trademark Certificate № 49021,
Registered in the State Register 03.03.2014)

№ 1 (58)
January
A SERIES
B SERIES

- M. Zhyllinski** – Editor in Chief, Candidate of Sciences in History, Associate Professor
I. Hancharonak – Deputy Chief Editor, Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor
V. Gulko – Executive Secretary, Candidate of Sciences in Chemistry

Editorial Board

- | | |
|---|--|
| S. Babosov – Doctor of Philosophy, Professor, Academician of the National Academy of Sciences of Belarus | L. Zemlyakov – Doctor of Political Sciences, Professor |
| S. Balashenko – Doctor of Law, Professor | A. Ivanovsky – Doctor of Technical Sciences, Professor |
| L. Berkov – Doctor of Philosophy, Professor | V. Kamenkov – Doctor of Law, Professor |
| V. Bugash – Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor | L. Kozik – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| G. Vasilevich – Doctor of Law, Professor | I. Kotlyarov – Doctor of Sociology, Professor |
| V. Vakhrushevskaya – Doctor of Psychology, Professor | M. Kremen – Doctor of Psychology, Professor |
| P. Vodoplanov – Doctor of Philosophy, Professor, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Belarus | L. Lapina – Doctor of Sociology, Professor |
| G. Yevelkin – Doctor of Sociology, Professor | A. Morova – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| V. Yermolovich – Doctor of Law, Professor | P. Nikitenko – Doctor of Economic Sciences, Professor, Academician of the National Academy of Sciences of Belarus |
| | S. Reshetnikov – Doctor of Political Sciences, Professor |
| | R. Sedegov – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| | A. Shrubenko – Doctor of Economic Sciences, Professor |
| | Yu. Yasinsky – Doctor of Economic Sciences, Professor |

Editorial Council Members

- A. Kosinets** – Head of the Belarus President Administration, Doctor of Medicine, Professor
M. Myasnikovich – Chairman of the Council of the Republic of the National Assembly of the Republic of Belarus, Doctor of Economic Sciences, Professor, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Belarus
I. Radkov – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
A. Ruzetsky – Deputy Chairman of the Council of the Republic of the National Assembly of the Republic of Belarus, Doctor of Technical Sciences, Professor
G. Chuiko – Director-General of the Unitary Enterprise "Agrokombinat "Zhdanovichy"
S. Shapiro – Chairman of the Minsk Oblast Executive Committee, Doctor of Economic Sciences, Professor
A. Shamilin – Chairman of the State Committee for Science and Technology of the Republic of Belarus, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
K. Stuznylo – Director-General of the Joint-Stock Company "Atlant"
M. Schetkina – Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Belarus

ISSN 2071-3711

© Академия управления
при Президенте Республики Беларусь, 2016

58)
ь
и В

профессор
профессор
профессор
профессор
профессор
профессор,
гариуп
профессор
профессор
профессор
профессор

гусь.

кор
ь.

В.
Ф
Соболь Т. В.
Беларуской-Граф Ю. И.
ианий Республики
ам, юридическим,

950 экз. Заказ 1п.

рецензируются
со с письменного
ной информации

Беларусь, 2016



А. АБДУЛЛОХИЗОДА,

ректор Института государственного управления
при Президенте Республики Таджикистан,
кандидат педагогических наук, доцент

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

Анализируются основные этапы становления и развития системы обучения государственных служащих в Республике Таджикистан. Рассматриваются особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Особое внимание уделяется факторам, оказывающим первостепенное значение для развития системы профессиональной подготовки чиновников различных категорий.

Ключевые слова: государственная служба, компетенция, подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих, профессионализм.

The article analyzes the basic stages of formation and development of the training system for civil servants in the Republic of Tajikistan. It considers the features of training, retraining and advanced training of civil servants. Particular attention is given to the factors that are crucial for the development of vocational training of various categories.

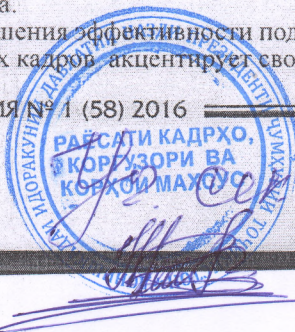
Key words: public service, competence, training, retraining and advanced training of civil servants, professionalism.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих являются важнейшими проблемами государственного управления. Так как происходят в мире колоссальные изменения и новые тенденции оказывают большое влияние на деятельность органов государственной власти, государственных служащих в данных условиях нуждаются в постоянном повышении своих профессиональных знаний и навыков. Более того, как отмечает известный ученый А. П. Кочегура, «...знания государственных служащих, первоначально приобретенные ими при получении базового образования, быстро устаревают» [1, с. 309]. Система обучения государственных служащих, безусловно, должна обеспечивать не только повышение управленческих знаний государственных служащих, но и способствовать развитию социально-экономическому и культурному развитию страны. Исходя из этого, профессиональная подготовка управленческих кадров составляет важнейшее направление государственной кадровой политики Таджикистана.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих являются важнейшими проблемами государственного управления. Так как происходят в мире колоссальные изменения и новые тенденции оказывают большое влияние на деятельность органов государственной власти, государственных служащих в данных условиях нуждаются в постоянном повышении своих профессиональных знаний и навыков. Более того, как отмечает известный ученый А. П. Кочегура, «...знания государственных служащих, первоначально приобретенные ими при получении базового образования, быстро устаревают» [1, с. 309]. Система обучения государственных служащих, безусловно, должна обеспечивать не только повышение управленческих знаний государственных служащих, но и способствовать развитию социально-экономическому и культурному развитию страны. Исходя из этого, профессиональная подготовка управленческих кадров составляет важнейшее направление государственной кадровой политики Таджикистана.

На этом основании Правительство Республики Таджикистан при проведении в стране реформы системы государственного управления особое внимание уделяет принятию конкретных мер по совершенствованию и оптимизации образовательной системы и подготовки управленческих кадров.

В марте 2006 г. Указом Президента Республики Таджикистан была утверждена Стратегия реформирования системы государственного управления, направленная на совершенствование структуры центральных органов исполнительной власти. В до-



Signature of the author

кументе отмечалось, что «повышение эффективности системы государственной службы требует развития профессиональной государственной службы и повышения авторитета государственных служащих. К сожалению, в центральных и местных органах государственной власти до сих пор на должном уровне не поставлены четкие научные предпосылки подбора и расстановки личного состава, подготовки, переобучения и повышения квалификации кадров» [3].

В августе 2007 г. Правительство утвердило Программу реформирования государственной службы Таджикистана. Были приняты Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан и Программа ее реализации на 2009–2016 годы.

Осуществление административных реформ тесно связано с совершенствованием системы обучения государственных служащих.

В указанных программных документах в контексте формирования и развития государственной службы были предусмотрены конкретные меры, которые поэтапно реализуются. Мониторинг процесса реализации этих документов показывает, что принимаемые меры играют важную роль в организации профессиональной подготовки управленческих кадров.

Правительство серьезное внимание обращало на создание правовых основ создания системы обучения государственных служащих. Правовые гарантии обучения государственных служащих были определены в Законе Республики Таджикистан «О государственной службе», который был принят Маджлиси Оли Республики Таджикистан 13 ноября 1998 г. и обновлен в 2007 г. (далее – Закон) [4]. В ст. 7 данного Закона в числе принципов государственной службы закреплён принцип профессионализма и компетентности государственных служащих, а также принцип служебного продвижения государственных служащих на основе их способностей, таланта, профессиональной подготовки и с учетом квалификационных требований. В соответствии с Законом обучение государственных служащих осуществляется в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования на основании государственного заказа и с учетом потребностей государственного органа и предусматривает профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Государственный заказ определяется Правительством Республики Таджикистан по представлению Управления государственной службы (ст. 19 Закона). Государственный служащий имеет право на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку в учебных учреждениях за счет средств государственного бюджета (ст. 27 Закона).

Как известно, обучение – это систематический процесс, используемый государственными органами для развития знаний и навыков государственных служащих, повышения их профессионализма и компетентности.

Профессионализм в научной литературе определяется как «глубокое и всестороннее знание и процедур владения практическими навыками в определенной сфере деятельности» [5, с. 38]. Компетентность отражает объем знаний и опыт работы, поэтому рассматриваемые явления взаимосвязаны и прямо пропорциональны. Профессионализм стимулирует расширение и повышение уровня знаний, накопление опыта работы, развитие организаторских способностей, надлежащий уровень служебной и исполнительской дисциплины. Компетентность и профессионализм – вот главные приоритеты при оценке государственного служащего. Фактор профессионализма и компетентности, как известно, играет особую роль в период трансформации общества в новое состояние, проведения глубоких преобразований. Между тем в Таджикистане в конце 1990-х – начале 2000-х гг. многим государственным служащим не хватало именно профессионализма и компетентности. Необходима реализация права государственных служащих на профессиональную подготовку и переподготовку, требовала создания постоянно действующей государственной системы обучения государственных служащих. С этой целью еще 25 января 2001 г. создано Управление государственной службы при Президенте Республики Таджикистан (далее – УГС), одним из направлений деятельности которого является организация обучения государственных служащих. Для создания условий обучения государственных служащих Управление приложило усилия по прохождению курсов обучения государственных служащих за рубежом.

15 апреля 2002 г. между Управлением государственной службы при Президенте Республики Таджикистан и Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации было подписано соглашение о сотрудничестве, согласно которому в том же году 67 человек свое обучение на заочном отделении Академии – 2 – в докторантуре и 5 – в аспирантуре. Кроме того, 142 государственных служащих были направлены на курсы повышения квалификации [6, с. 5].

Правительство Республики Таджикистан остро ощущало необходимость создания постоянно действующей системы повышения профессионального уровня и компетентности государственных служащих. В результате 9 октября 2002 г. Президентом Республики Таджикистан был подписан Указ № 926 «О создании Института повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан», в соответствии с которым данный Институт входил в структуру УГС. Институт повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан (далее – Институт) – единственное в республике образовательное учреждение, деятельность которого направлена на подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих.

В соответствии с Положением об Институте, утвержденным 9 декабря 2002 г. постановлением



одной из его целей – формирование кадровой системы государственных органов власти посредством содействия устойчивому развитию демократического, демократического общества.

Основной деятельностью Института является деятельность, направленная на то, чтобы способствовать распространению современных знаний и технологий, обеспечить обучение (подготовку, переподготовку и повышение квалификации) государственных служащих, а также всех желающих заниматься волеизъявления [7, с. 62].

Институт осуществляет свою деятельность в соответствии с Государственным стандартом дополнительного профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства Республики Таджикистан от 2 декабря 2003 г. № 514.

Например, с созданием единственного государственного образовательного учреждения государственной службы появились условия для повышения квалификации государственных служащих в самой республике. Однако до начала деятельности этого учреждения не удалось создать материально-техническую базу и обеспечить подбор высококвалифицированных преподавательских кадров. Только в 2004 г. в институте были набраны слушатели на первый курс повышения квалификации из числа руководителей кадровой службы центральных органов государственной власти. Кроме того, в двенадцати регионах были проведены двенадцать трехдневных курсов повышения квалификации государственных служащих республики.

Важно отметить, что для обеспечения качества обучения и улучшения восприятия материала оправдала себя практика проведения краткосрочных (72–100 ч), среднесрочных (100–500 ч) и долгосрочных (более 500 ч) программ.

Интерактивные программы реализовались с использованием интерактивных методов обучения. Повседневной учебной практикой стали «круглые столы», «мозговые штурмы», дискуссии, дискуссии и т. д.

В учебном процессе осуществлялся и до сих пор осуществляется как на базе Института, так на базе региональных курсов в регионах, куда приглашаются государственные служащие из ближайших городов.

Важно отметить, что в учебном процессе активно задействованы штатные преподаватели, которые проходили специальную подготовку в различных спецвузах за рубежом. Вместе с тем введению занятий регулярно привлекаются специалисты из соответствующих министерств.

Период 2002–2004 гг. можно считать важным этапом в истории становления системы профессионального обеспечения государственных служащих. На втором этапе, который про-

должался с 2004 по 2008 г., происходило становление и развитие системы обучения государственных служащих. Примечательно, что на этом этапе ежегодно увеличивалась численность государственных служащих, охваченных обучением в Институте повышения квалификации государственных служащих. Если в 2004 г. 445 госслужащих из центральных и местных органов государственной власти повышали профессиональную квалификацию, то в конце 2010 г. обучались 1520 госслужащих [8, с. 63].

Особенностью этого этапа развития системы обучения государственных служащих являлось то, что значительные усилия были направлены на повышение квалификации преподавательского состава. Преподаватели получили возможность повысить свою квалификацию и изучить передовой опыт академий государственного управления и государственной службы в таких странах, как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Украина, а также Турция, Литва, Эстония и др.

Созданию инфраструктуры Института повышения квалификации государственных служащих, подготовке учебных программ, разработке научно-методических основ Института, а также повышению профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава способствовало начало реализации с 2005 г. проекта Европейского союза «Содействие реформе государственной службы Таджикистана». В рамках этого проекта, наряду с вопросами совершенствования законодательства в сфере государственной службы и укрепления инфраструктуры УГС, было оказано содействие в укреплении инфраструктуры Института, разработке учебных программ и модулей, а также повышении квалификации преподавательского состава Института. Организованные в рамках проекта поездки сотрудников Института в ФРГ, Великобританию, Эстонию и другие европейские страны позволили преподавателям ознакомиться с опытом Центров по профессиональному обеспечению государственных служащих в этих странах.

В 2005 г. начал издаваться первый в Таджикистане специальный научно-политический журнал «Вестник Института повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан». На его страницах печатались научные статьи и научно-методические материалы, посвященные проблемам государственного управления и государственной службы, зарубежному опыту в этой сфере.

Несмотря на определенные достижения, тем не менее исследования показывали, что в тот период эти организационные меры не обеспечивали достаточного улучшения государственной службы в целом и удовлетворения потребностей государственных служащих в повышении своих профессиональных знаний и навыков, в частности. Ощущалась необходимость совершенствования программ и учебных модулей на базе изучения потребностей как сотрудников кадровых служб, так

и госслужащих в целом в повышении профессиональных знаний.

В августе 2008 г. ученые Таджикского государственного университета коммерции при содействии УГС провели социологический опрос среди сотрудников центральных государственных органов с целью выявления настроений и нужд государственных служащих и определения их отношения к проводимым реформам. В результате опроса было выявлено, что всего 5 % опрошенных пользуются научной и учебно-методической литературой для повышения своих профессиональных знаний и лишь единицы имеют навыки пользования компьютерной техникой и Интернетом. Абсолютное большинство опрошенных (81 %) источником повышения своей профессиональной подготовки назвали только законы [9, с. 226].

В результате проведенных исследований в рамках проекта Евросоюза «Содействие реформе госслужбы в Таджикистане» также было выявлено, что приоритетными потребностями в обучении таджикских госслужащих являются следующие:

- умение управлять и работать с командой и планировать рабочий процесс;
- приобретение навыков работы на компьютере;
- умение организовывать и вести переговоры, проводить совещания, готовить презентации и выступления [10, с. 17].

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости разработки обучающих программ по формированию управленческих навыков по стратегическому управлению, планированию и т. д. Не менее важной задачей стала организация фундаментальных и прикладных научных исследований в Институте. Создание Научно-исследовательского центра государственного управления и государственной службы было предусмотрено планом мероприятий по реализации Программы реформирования государственной службы. Такой Центр при Институте был создан в марте 2008 г. Его основной задачей является проведение научных исследований в области государственного управления и государственной службы. В его функции входят:

- координация взаимодействия Института с другими образовательными и научными заведениями по подготовке квалифицированных специалистов в сфере государственного управления и государственной службы;
- координация научно-исследовательских работ Института;
- проведение опросов среди слушателей курсов переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;
- организация различных научных семинаров, конференций, «круглых столов» по вопросам государственного управления и государственной службы и т. д.;
- подготовка аналитических справок по различным проблемам государственного управления и государственной службы.

Согласно плану мероприятий по реализации Программы реформирования государственной службы в Институте по опыту Казахстана была подготовлена Концепция обучения государственных служащих Республики Таджикистан, которая была одобрена приказом начальника УГС. Концепция определяла цели и задачи, принципы обучения государственных служащих республики.

Таким образом, можно сделать вывод, что на этом этапе была создана система обучения государственных служащих, которая постепенно развивалась и была адаптирована к современным условиям и потребностям сферы государственного управления и государственной службы. Современный этап развития государственности в Таджикистане предьявляет повышенные требования к подготовке высокопрофессиональных руководителей, способных решать сложные управленческие задачи. Следовательно, необходимо было предпринять дальнейшие конкретные меры по совершенствованию и оптимизации образовательной системы подготовки управленческих кадров.

Нужно отметить, что в 2009 г., который авторскими исследователями называется годом нового качественного этапа в развитии системы обучения государственных служащих в Таджикистане, был принят ряд важных и конкретных мер по совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

Во-первых, заимствуя опыт Казахстана в январе 2009 г. для тех, кто впервые поступает на государственную службу, в качестве обязательного было введено месячное обучение на курсах подготовки госслужащих на базе Института.

Во-вторых, в апреле 2009 г. впервые в истории Института были организованы курсы повышения квалификации для председателей городских и районных советов республики по специальной программе «Государственное управление в современных условиях». Обучением были охвачены руководители 23 городов и районов, которые вывели свои навыки и профессиональные знания, ознакомились с новыми мировыми научными достижениями госслужащих в сфере государственного управления. Следует особо отметить, что занятия со слушателями проводили государственные советники Президента Республики Таджикистан, члены правительства, сотрудники исполнительного аппарата Президента, ведущие специалисты страны. Эффективным было ознакомление слушателей с практическим опытом деятельности органов местного государственного управления и местного самоуправления (джамоатов) одной из ближайших к столице г. Вахдат. Итоговый доклад слушателей выявил, что они действительно получили необходимые в современных условиях знания и навыки.

Проведение курса для председателей городских органов управления продемонстрировало готовность Института повышения квалифи-



и по рел...
государствен...
Таджикистана бы...
я государства...
Таджикистан, котор...
ка УГС. Конц...
нции обуче...
блики.
ть вывод о...
система обуче...
рая постепен...
к современн...
государствен...
жбы. Современ...
сти в Таджи...
ребования к...
руководител...
авленческие...
о было приз...
о совершенст...
ельной систе...
в.
с, который п...
тея годом на...
звитии сист...
щих в Таджи...
конкретных...
подготовки, к...
кации управ...
Казахстана,
поступает на...
е обязатель...
на курсах...
Института;
впервые в...
ны курсы п...
агелей город...
по специал...
правление в...
а были охва...
нов, которые...
нальные зна...
ми научным...
ре государст...
отметить, что...
государств...
ки Таджики...
ки Исполни...
ше специа...
накомление...
м деятельно...
ного управл...
моатов) один...
Итоговый с...
йствительн...
нных кризи...
дседателей...
емонстрир...
ия квалифи...

ь обучением все категории государственных служащих.
В-третьих, возможно, самым большим событием в жизни Института и государственных служащих стало открытие магистратуры по специальности «Государственное управление» при Институте немецкого фонда Ханнеса Зайделя. Открытие магистратуры предшествовало подписанию соглашения между Институтом повышения квалификации Республики Таджикистан и Фондом Ханнеса Зайделя, которые определяли три направления партнерства между сторонами:
1. Создание при Институте магистерских курсов финансово- и техническом содействии Ханнеса Зайделя. 1 декабря 2009 г. состоялось официальное открытие магистратуры. К учебе пригласили 60 государственных служащих центральных и местных органов государственной власти, отобранные на основе открытого конкурса;
2. Укрепление потенциала Института. При содействии Фонда Ханнеса Зайделя Баварская школа управления, имеющая многолетний опыт работы, должна была провести курсы повышения квалификации преподавателей Института;
3. Научное развитие Института. Предусматривалось финансовое содействие в проведении научных международных научных конференций, посвященных актуальным вопросам государственного управления и государственной службы. Первая конференция была проведена 15–16 октября 2009 г. Эти ежегодные конференции получили название «Душанбинские международные научно-образовательные конференции».
Кроме того, Фонд Ханнеса Зайделя оказывал содействие в издании необходимых учебных материалов и техническом оснащении. Таким образом, за немногим более чем десятилетнюю историю Институт повышения квалификации государственных служащих превратился в учреждение переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Государственная служба требует от государственных служащих, чтобы они проходили обучение в течение всей профессиональной деятельности, какую бы должность они занимали, так как у государственной службы есть своя специфика, связанная с профессиональной подготовкой. Говоря о специфике государственной службы в России, В. Егоров отмечает: «Специфика, к сожалению, подобная специфика не только в России, и получается, что во всех учебных программах, не делая различий, готовят государственных и муниципальных служащих для частного бизнеса, инженера или менеджера в сфере «производства» [9].
В Таджикистане сложилась такая же ситуация. Из 18 248 гражданских государственных служащих в Таджикистане (в России 70%), из них 630 имели два высших образования, 138 – кандидаты и доктора наук. Можно сказать, что у большинства из них

имеется специальная подготовка в сфере государственного управления и местного самоуправления. Среди государственных служащих преобладают экономисты (6495 чел., или 36%) и педагоги (3783 чел., или 20,7%) [8, с. 117–118].
Существующая система подготовки государственных служащих не позволяла охватить обучением всех государственных служащих, профессиональная подготовка которых не отвечала требованиям времени. Для того чтобы эффективно управлять и регулировать колоссальные изменения в различных областях общественной жизни, государственные служащие должны иметь специальный уровень профессиональной подготовки. Профессиональная подготовка позволяет освоить новые знания, умения, навыки и обеспечивает высокое качество обучения в рамках переподготовки и повышения квалификации. Институт повышения квалификации государственных служащих, как видно из его названия, по своему статусу, выходящему из его устава, не мог выполнять данную задачу.
Краткосрочные курсы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих играли определенную роль в укреплении кадрового потенциала государственного управления и государственной службы, однако они не могли отвечать мировым стандартам.
Правительство Республики Таджикистан, учитывая это, а также опыт других постсоветских государств, предусмотрело в п. 4.13 Программы реализации Концепции государственной кадровой политики создание на базе Института Академии государственной службы при Президенте Республики Таджикистан. Однако Указом Президента Республики Таджикистан от 26 августа 2013 г. № 1502 «в целях обеспечения квалифицированными управленческими кадрами и укрепления учебной, научной, организационно-методической базы государственной службы в Республике Таджикистан», на базе Института повышения квалификации государственных служащих был создан Институт государственного управления при Президенте Республики Таджикистан [11] (далее – Институт государственного управления).
Таким образом, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих составляли содержание деятельности только одного из факультетов нового Института, который является высшим учебно-научным государственным учреждением. Основную цель его деятельности составляют подготовка, переподготовка кадров в сфере государственного управления, повышение квалификации государственных служащих.
Основная цель Института государственного управления заключается в создании постоянно действующей современной системы подготовки высококвалифицированных кадров в области государственного управления (бакалавр и магистр), повышении профессионального уровня и компетентности государственных служащих в Республике Таджикистан.

В первый учебный год в структуре Института государственного управления открылись факультеты международных отношений и государственного управления, на которых осуществляется подготовка бакалавров по специальностям: 1-23 01.01 – «Международные отношения»; 1-26 01.01 – «Государственное управление»; 1-26 01.01.03 – «Государственное управление экономикой» и 1-26 02.02.12 – «Управление персоналом».

Институт государственного управления гарантирует высокое качество образования, имеет соответствующий профилю состав ученых, высококвалифицированных преподавателей и специалистов в области государственного управления и государственной службы.

Исследование системы профессионального образования госслужащих Республики Таджикистан показывает, что за этот небольшой период времени, прошедший с момента образования Института государственного управления, достаточно много сделано для подготовки и переподготовки профессиональных специалистов в сфере государственной службы. В ходе дальнейшего развития круг его деятельности будет расширяться с учетом опыта работы зарубежных государственных учреждений по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленцев.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кочегура, А. П. Обучение государственных служащих высшего уровня: опыт стран ОЭСР [Электронный ресурс] / А. П. Кочегура // Гос. управление. Электрон. вестн. Вып. № 48. Февр. 2015 г. – Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2015/vipusk_48_fevral_2015_g./podgotovka_upravlentcheskih_kadrov/kotchegura.pdf. – Дата доступа: 10.11.2015.

2. Послание Президента Таджикистана Эмомали Рахмона Парламенту страны, 5 апреля 2008 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Республики Таджикистан. – Режим доступа: <http://www.president.tj/ru/node/867>. – Дата доступа: 10.11.2015.

3. Стратегия реформирования системы государственного управления Республики Таджикистан

[Электронный ресурс]: утв. Указом Презид. Респ. Таджикистан, 15 марта 2006 г. № 1713. – Режим доступа: <http://www.carecprogram.org/uploads/docs/TAJ-Public-Administration-Reform-Strategy.pdf>. – Дата доступа: 10.11.2015.

4. О государственной службе [Электронный ресурс]: Закон Респ. Таджикистан, 5 марта 2005 № 233 // Информационно-правовая система «Конодательство стран СНГ. Таджикистан». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=16591. – Дата доступа: 10.11.2015.

5. Овсянко, Д. М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие / Д. М. Овсянко. – М.: Юрист, 2006. – 301 с.

6. Давлатов, Дж. М. Вступление на торжественном собрании, посвященном 8-летию образования Управления государственной службы Президенте Республики Таджикистан / Дж. М. Давлатов // Вестн. Ин-та повышения квалификации служащих Респ. Таджикистан. – 2009. – № 1.

7. Саидов, А. Т. Государственная служба в Республике Таджикистан / А. Т. Саидов (на тадж. яз.). Душанбе: Шарки Орол, 2006. – 128 с.

8. Косимов, Г. Дж. Государственная служба в Республике Таджикистан / Г. Дж. Косимов (на тадж. яз.). – Душанбе, 2012.

9. Егоров, В. Проблемы подготовки кадров для государственной службы / В. Егоров // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. С. 34–39.

10. Эргашева, Ф. М. Особенности становления и развития кадровой политики в системе государственной службы Таджикистана: дис. канд. полит. наук: 23.00.02 / Ф. М. Эргашева. – Душанбе, 2014. – 183 л.

11. О создании Государственного образовательного учреждения «Институт государственного управления при Президенте Республики Таджикистан» [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Таджикистан, 26 авг. 2013 г. № 15. Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ. Таджикистан». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=6238. – Дата доступа: 10.11.2015.

Дата поступления статьи в редакцию: 22.12.2015