

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ
В НАЧАЛЕ 1990-Х ГОДОВ**

Работа представлена кафедрой документационного обеспечения управления и прикладной лингвистики Коми республиканской академии государственной службы и управления при Главе Республики Коми.

Научный руководитель – доктор исторических наук, профессор Т. И. Славко

Работа посвящена проблемам профессиональной подготовки и переподготовки управленческих кадров в Республике Коми в сложный период перехода от плановой экономики к рыночной. Автор делает вывод, что становление системы профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих обособлено от становления государственной службы.

The article is devoted to the problems of professional development and retraining of administration authority in the Komi Republic in the difficult period of transition to a market economy. The author comes to the conclusion that establishing of the system of government employees' professional development and retraining and the state service evolution turned out to be separate from each other.

Изучение законодательной базы подготовки и переподготовки управленческих кадров Республики Коми в 1990-х гг. актуально по нескольким причинам.

Во-первых, существует необходимость изучения, обобщения и использования уже имеющегося исторического опыта применения форм и методов подготовки и переподготовки управленческих кадров. Следовательно, выработанные предшествующим опытом практические результаты, связанные с внедрением таких форм и методов, могут и должны быть использованы в современных условиях. Во-вторых, несмотря на огромный интерес к практической значимости функционирования системы подготовки и переподготовки управленческих работников, сложившейся в России и в субъектах Российской Федерации, в т. ч. в Республике Коми, в 1990-х гг., до настоящего времени они не получили должного освещения в исторической литературе.

Итак, в начале 1990-х гг. в России началось реформирование государственной власти и органов управления, перед которыми были поставлены принципиально новые задачи, изменился характер и содержание их функций.

Безусловно, качество государственного управления прежде всего определяются качеством кадрового потенциала органов государственной власти и управления, профессиональными знаниями государственных служащих. Профессионализм государственного служащего подразумевает не столько так называемое «отраслевое» знание, сколько знание и понимание механизмов взаимодействия государства, общества и граждан. Понимание необходимости организации работы государственного аппарата по-новому привело к введению в стране понятия «государственный служащий», формированию нового института – государственной (и муниципальной) службы.

До 1990-х гг. в России не существовало закона о государственной службе, не было представления о том, что такое государственная служба и кто относится к государственным служащим. К тому же в прежней системе подготовка управленческих кадров для государственной и муниципальной службы практически не велась. Именно для рассматриваемого исторического этапа характерно формирование новой департизированной системы подготовки руководителей для органов власти и управления.

Необходимость подготовки новых руководителей и специалистов для органов власти и управления была очевидна, в связи с чем выдвигались предложения о создании российского кадрового агентства для органов власти; системы общедоступных государственных вузов по подготовке руководителей и специалистов для органов власти и местного самоуправления; об учреждении с участием государственных органов; о негосударственных образовательных заведениях и даже о создании международных образовательных центров.

В целях более быстрого становления соответствующей российским реалиям государственной службы была ликвидирована сеть бывших высших учебных заведений ЦК КПСС, и в 1991 г. было принято решение о создании системы специализированных учебных заведений – кадровых центров, основной задачей которых стала подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих. 5 ноября 1991 г. Президент Российской Федерации подписал распоряжение, предписывавшее использовать материально-техническую базу бывших Высших партийных школ для создания системы вузов по подготовке специалистов для органов государственной власти, местного самоуправления и рыночной экономики¹.

Решение о формировании центров по подготовке государственных и муниципальных служащих было принято в то время, когда не существовало ни одного нормативного акта, определяющего параметры государственной и муниципальной службы. В начале 1990-х гг. рассматривались лишь проекты законов о государственной службе, различавшиеся концептуально. Таким образом, формирование содержания образования в рассматриваемый период охватывало лишь общие представления о государственной службе, имеющийся зарубежный и начинающий складываться российский опыт.

В распоряжении Президента России речь шла об общедоступных, а не закрытых, как Высшие партийные школы, институтах. В соответствии с данным документом 27 ноября 1991 г. были учреждены Поволжский и Уральский кадровые центры, именно с этого периода началось формирование системы учебных заведений в рамках Главного управления по подготовке кадров для государственной службы (Роскадров). Необычное название «кадровый центр» было обусловлено тем, что в рамках учрежденного, но вскоре упраздненного Департамента государственной службы, а затем и министерства (Роскадры) на эти учебные заведения предполагалось возложить частично функции подбора и расстановки кадров в регионах.

Итак, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих в начале 1990-х гг. осуществлялись в учебных центрах дополнительного образования, созданных под эгидой Главного управления по подготовке кадров для государственной службы (Роскадры) на базе бывших партийных учебных заведений. Возможности и пути решения поставленной задачи по подготовке новых кадров прослеживаются в ряде законодательных документов, а именно: указы Президента Российской Федерации «О государственном заказе на перепод-

готовку и повышение квалификации государственных служащих»², «О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих»³, «О Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации»⁴ и т. д. Основной целью данных нормативно-правовых актов являлось решение не ликвидировать имеющуюся систему подготовки и переподготовки, а сохранить ее в измененном виде, ориентированном на современные реалии.

Как следствие изменения федеральной правовой базы, произошли характерные изменения законодательства по вопросам подготовки и переподготовки управленческих кадров и в Коми ССР.

В целях реализации указанных задач Совет Министров Коми ССР издал ряд нормативных документов. Так, Постановлением «О мерах по подготовке руководящих работников и специалистов к управленческой деятельности в новых условиях» от 03.02.1992 № 46 в г. Сыктывкаре был создан Коми республиканский межотраслевой кадровый центр при Совете Министров Коми ССР совместно с Северо-Западным кадровым центром при Главном управлении по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации. Центр был открыт на правах хозрасчетного государственного учреждения последипломного образования, рассматривался как основное республиканское звено общероссийской системы подготовки и переподготовки кадров для государственной службы в Коми ССР. Этим же постановлением был сформирован состав республиканского координационного совета по подготовке и переподготовке кадров⁵.

Постановлением Совета Министров Коми ССР «Об организации подготовки государственных служащих, руководящих работников и специалистов рыночной экономики в Коми ССР» от 09.03.1992 № 112

была утверждена концепция подготовки и последипломного обучения кадров республиканских и муниципальных органов власти и управления. В ходе реализации данного документа планировалось решить задачу развития системы подготовки и переподготовки кадров. Данная система оценивалась как действенный механизм разрешения возникшей кадровой проблемы, позволяющий в том числе регулировать социальные конфликты, которые неизбежно возникали в процессе перехода к новым условиям управленческой и профессиональной деятельности в контексте формирования рыночной экономики и рынка труда. Таким образом, можно утверждать, что Правительство Республики Коми рассматривало задачу формирования такой системы как приоритетную.

Как подчеркивается в документе, «особенно важно было создать центры ускоренной переподготовки управленческих кадров, действующих как в государственной, так и в хозяйственной области. Это позволит наряду с планомерной подготовкой профессиональных кадров, подготовленных к работе в новых условиях, в кратчайшие сроки добиться того, чтобы все действующие руководящие работники аппаратов управления ознакомились с основами современных научных представлений о процессах, присущих рыночной экономике, и об основных средствах и методах управления ими»⁶.

В результате наиболее подготовленные из действующих «старых» кадров получили возможность переосмыслить характер деятельности на занимаемых должностях с учетом проводимых в республике политических и экономических реформ, пересмотреть сферы компетенции должностных лиц.

Реализация задачи, поставленной в постановлении, позволила повысить эффективность деятельности действующих аппара-

ратов государственного и хозяйственного управления, осуществить рациональный механизм их частичного обновления. Тем самым правительство республики получило возможность выиграть время для создания основ современной правовой, организационной, материально-технической, финансовой и научной базы механизма отбора и подготовки управленческих кадров нового типа.

Павлов А. И., заместитель руководителя администрации Главы Республики Коми, в статье «Кадры и управление» писал: «главе и правительству удалось сохранить кадровый потенциал республики. Дезорганизации ранее сложившихся кадровых процессов, которая имела место в большинстве регионов России, в Коми не произошло»⁷.

Таким образом, в начале 1990-х гг. начала складываться законодательная база государственной службы, позволя-

ющая решать проблему кадрового обеспечения реформ и создания государственной службы России. Формирование системы обучения государственных служащих и нормативно-правовой базы, обеспечивающей качественное использование кадрового потенциала, протекало в условиях, когда эти составляющие только начали складываться, практика работы госаппарата не могла дать четких ориентиров к профессионально-квалификационному уровню государственных служащих. Становление системы государственной службы в Российской Федерации оказалось обособлено от системы подготовки и переподготовки государственных служащих. Обучение проводилось в то время, когда не существовало ни одного нормативного акта, определяющего параметры государственной и муниципальной службы как в России, так и в Республике Коми.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Об учебных и научных учреждениях ЦК КПСС, ЦК Компартии РСФСР, крайкомов и обкомов КПСС: распоряжение Президента РФ от 05.11.1991 № 73-рп // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 45. – Ст. 1536.

² О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих: указ Президента РФ от 07.02.1995 № 103 // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 7. – Ст. 513.

³ О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих: указ Президента РФ от 23.08.1994 № 1722 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 18. – Ст. 2066.

⁴ О Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации: указ Президента РФ от 06.06.1994 № 1140 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 7. – Ст. 685.

⁵ О мерах по подготовке руководящих работников и специалистов к управленческой деятельности в новых условиях: постановление от 03.02.1992 № 46. – [Не опубликовано].

⁶ Об организации подготовки государственных служащих, руководящих работников и специалистов рыночной экономики в Коми ССР: постановление от 09.03.1992 № 112. – [Не опубликовано].

⁷ Кадры и управление // Регион. – 1997. – № 6. – С. 23.