

УДК 372.881.1
DOI: 10.26140/anip-2020-0902-0097

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ИСТОРИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

© 2020
SPIN: 6770-0894
ORCID: 0000-0003-0404-8514

Дятлова Елена Николаевна, аспирант кафедры теории
и технологии социальной работы

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева
(443086, Россия, Самара, ул. Московское шоссе, д. 34, e-mail: lenova_99@mail.ru)*

Аннотация. В статье автор анализирует становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в рамках трех исторических периодов: досоветского, советского и постсоветского. В работе актуализируется необходимость изучения социально-исторического контекста образования в сфере государственного и муниципального управления, обусловленного определенными факторами. В ходе анализа научной литературы автором выделяется ряд факторов, в большей или меньшей степени оказывающих определяющее воздействие на становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в разные исторические периоды. Становление государственной службы в досоветский период стало значимым фактором развития системы подготовки и переподготовки кадров. Среди факторов, предопределивших процессы становления системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в советский период, особое значение отдается общественно-политическому строю и системе государственной службы. Факторами, повлиявшими на становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в постсоветский период, стало реформирование самой системы образования, ориентация на мировой опыт подготовки управленческих кадров и сокращение отставания в уровне квалификации и мотивации государственных и муниципальных служащих от корпоративного сектора. В статье автор описывает различия в содержании, формах и методах образования в разные исторические периоды, подчеркивает междисциплинарный характер современного образования в области государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: система подготовки кадров, система образования, государственное и муниципальное управление.

PROFESSIONAL TRAINING AND RETRAINING OF GOVERNMENT AND MUNICIPAL ADMINISTRATION PERSONNEL: HISTORICAL AND PEDAGOGICAL ISSUES

© 2020

Dyatlova Elena Nikolaevna, post-graduate student of the Theory
and Technology of Social Work Department
Samara National Research University

(443086, Russia, Samara, Moskovskoye shosse 34, e-mail: lenova_99@mail.ru)

Abstract. In the article, the author analyses the establishment of the system of professional training and retraining in the sphere of government and municipal administration throughout three historical periods: pre-Soviet, Soviet and post-Soviet. The paper stresses the necessity of studying the social and historical context of the education in the sphere of government and municipal administration and the affecting factors. In the course of analyzing the research literature, the author has pointed out several factors, which have had an impact on the establishment of the system of professional training and retraining in the sphere of government and municipal administration in different historical periods. The up growth of civil service in the pre-Soviet times influenced the development of the professional training and retraining system. Amongst the key factors of the evolution of the mentioned system in Soviet years are the social and political structure and the civil service system. The reformation of the whole education system and commitment to the international experience in the sphere of professional training and retraining, closing down the gap in the levels of qualification and motivation of state and municipal administration employees and those of the business sector were the key aspects influencing the development of post-Soviet professional training and retraining system. In the article the author describes the differences in contents, means and methods of the educational systems of various periods, highlights the cross-subject nature of modern education principals in the sphere of government and municipal administration.

Keywords: personnel training system, education system, government and municipal administration.

ВВЕДЕНИЕ

Интерес к генезису системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в Российском государстве вызван необходимостью учета положительного опыта и поиска путей и способов разрешения противоречий и проблем в системе высшего образования при подготовке и переподготовке кадров для государственной и муниципальной службы.

Сегодня, когда становится актуальным рассмотрение образовательных практик в глобальном контексте, масса исследований направлена на сравнительный анализ отечественной системы образования с зарубежной, на изучение возможностей и последствий для отечественного образования от процесса международной интеграции, связанного, в том числе, с вхождением России в Болонский процесс (Е.В. Добренькова, В.Я. Нечаев, Е.Э. Смирнова) [1-3], но для образования в сфере государственного и муниципального управления не менее важным остается учет особенностей государства и региона, процессов, происходящих внутри государства,

сложившихся не без влияния мировых интеграционных процессов.

Система подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в России не является изолированной системой. В.А. Василенко рассматривает систему подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления как подсистему всей системы образования России, становление и развитие которой происходит под влиянием и параллельно развитию государственной и муниципальной службы в стране [4]. Так, развитие системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления, являющуюся подсистемой системы образования в России, согласно Ю.А. Тюриной, необходимо рассматривать в социально-историческом контексте, а любые изменения, происходящие в данной системе, как социальный процесс, смена состояний которого под воздействием различных факторов происходит последовательно и непрерывно [5]. Г.А. Борщевский к факторам непрерывных трансформации-

онных процессов института государственной службы относит политические изменения в России [6]. Исходя из выше сказанного, становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления происходила и происходит под воздействием ряда внутренних факторов:

- социально-экономическое развитие страны;
- развитие системы высшего образования в России;
- развитие государственной и муниципальной службы в России;
- политические изменения в стране.

В рамках неинституциональной методологии развивается идея о зависимости состояния систем от предшествующего развития («эффект колеи») [7], что позволяет рассматривать саму систему государственного и муниципального управления в данном историческом периоде как фактор развития, являющегося результатом предыдущих изменений и детерминантой последующих.

Под фактором, согласно социологическому энциклопедическому словарю, будем понимать «движущую силу, причину какого-либо процесса, явления; существенное обстоятельство в каком-либо процессе, явлении» [8].

Рассмотрим становление системы подготовки и переподготовки кадров в сфере государственного и муниципального управления в рамках трех исторических периодов (досоветском, советском и постсоветском) через призму воздействующих на нее внутренних факторов, дав ответы на такие вопросы как: где обучали, кого обучали, чему обучали и как обучали.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Фактором зарождения более или менее централизованной системы подготовки кадров для государственной службы стало формирование правовых основ кадрового обеспечения государственной службы, происходящее в эпоху царствования Петра I. Так, «Табели о рангах всех чинов воинских, статских и придворных», введенных 24 января 1722 г. представляют собой закон, направленный на регламентацию государственной службы посредством введения новых гражданских чинов в значении почетного звания для мужчин. Если прежний порядок замещения должности осуществлялся исходя из знатности рода, то теперь главным условием карьерного роста стала служба в государственном учреждении. В Табеле о рангах были установлены три следующих вида государственной службы: военный, гражданский и придворный. Табель о рангах выступал в роли образовательного ценза, что предопределило активизацию образования новых университетов и развитие университетского образования в России. Так, в XVIII в. в России для подготовки будущих чиновников стали создаваться учебные заведения: при коллегиях и сенатских канцеляриях было отобрано сто детей из дворянских семей (что свидетельствует о сословном характере образования) для прохождения обучения делопроизводству и полезным для дальнейшей службы наукам, в том числе математике и географии [9,10,11].

Одним из этапов становления системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления стало открытие Московского университета в 1755 году, состоящего из 3 факультетов: философского, юридического и медицинского, по окончании обучения в котором студенты получали обер-офицерский чин и в своем большинстве в дальнейшем поступали на государственную службу.

Издание манифеста «Об учреждении министерств», одним из которых было министерство народного просвещения, отразилось на становлении системы образования в целом и системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в частности, и послужило выходу в 1803 г. программы образовательной реформы («Предварительных правил народного просвещения»), в рамках которой одной из целей было профессиональная подготовка государ-

ственных служащих [12]. В это же время произошло открытие университетов в Санкт-Петербурге, Казани, Харькове, в которых преподавались отдельные нравственные и политические науки, которые были полезны государственному служащему.

Согласно Указу для производства в более высокие чины (например, коллежского асессора) дополнительно к выслуге лет требовалось свидетельство, подтверждающее окончание курса в одном из университетов Российской империи, либо сдача экзамена, в рамках которого необходимо было продемонстрировать владение знанием, помимо русского языка, одного из иностранных языков, обширные знания в сфере права (естественного, римского, уголовного и гражданского), знание отечественной истории, экономики, статистики и прочие общие знания.

В Царскосельском лицее, открытом в 1811 г., будущих чиновников готовили также по ряду необходимых для осуществления государственной службе предметов, основным из которых было правописание.

Ведущим университетом был Московский, юридический факультет которого был призван готовить специалистов сферы государственно-правовой деятельности. Обучение в тот период осуществлялось по таким предметам, как натуральные права и узаконения древнейшей и новой истории, юриспруденция российская и внутренние государственные права, политика. Содержание и организация учебного процесса позволяли переходить студентам с одной специальности на другую. В Харьковском университете подготовка государственных служащих осуществлялась на этическое-политическом факультете. Столичных государственных служащих готовил философско-юридический факультет Петербургского университета. В первые годы существования Петербургского университета функционировало две юридические кафедры («Прав общих» и «Прав положительных»), к преподаванию на которых приглашались видные государственные чины того времени. Позднее были образованы кафедра политической экономики, финансов и коммерции, которая также специализировалась на подготовке будущих государственных служащих. Предметы в Петербургском университете делились на общие, главные и дополнительные. Основовоплагающей в юридическом образовании того времени считалась философская наука. Дополнительные к юридическому курсу были курсы политической экономики и статистики, что способствовало обогащению знаний юридических экономическими сведениями [13].

Основное место в учебном процессе в университетах составляли лекции. Лекции как основной метод обучения были призваны ясно и последовательно изложить материал. Лекции сопровождались разбором отдельных правовых актов, принятых в разные времена, и выявлению их «несогласий», также в лекциях встречались высказывания собственных позиций лектора в отношении к действительности того времени. Со временем возросла значимость перехода лекции в беседу между преподавателем и студентами, что способствовало обмену мыслями, задаванию вопросов и получению на них ответов. Таким образом, лекции вырабатывали у студентов умения схватывать общий смысл информации, озвученной профессором, и сжато изложению ее на бумаге.

Итак, становление государственной службы в период до 1917 г. (досоветский период) стало значимым фактором развития системы подготовки и переподготовки кадров. В это время были сформулированы основные принципы государственной службы, разработаны принципы кадрового обеспечения, сформулированы требования, предъявляемые при приеме на государственную службу, порядок продвижения по службе и производства в чин стали регламентироваться, в том числе, в зависимости от степени образования, опыта и заслуг. Все это привело к возникновению нового социального слоя в лице государственных служащих (долгое время боль-

шую часть которых составляли дворяне); к становлению системы кадрового обеспечения государственной службы (критерием приема и продвижения по которой выступало наличие образования); к становлению системы профессиональной подготовки кадров государственного и муниципального управления, где важная роль отводилась университетам, на юридических факультетах которых готовили специалистов в сфере государственно-правовой деятельности.

В 1917 г. к власти пришли большевики. Декрет от 23 ноября 1917 г. провозгласил уничтожение сословий и гражданских чинов.

Фактором, повлиявшим на дальнейшее развитие государственного аппарата и чиновничества, были идеи марксистско-ленинского учения, одной из которых было самоуправление трудящихся. По представлениям В.И.Ленина в государстве нового типа все трудящиеся смогут временно исполнить роль бюрократа посредством их привлечения к повседневной работе управления государством [14].

В это время одними из основных принципов, которыми руководствовались при наборе служащих, стали классовый подход и партийность. Ответственные работники, занятые на разных этажах государственного управления представляли собой номенклатуру – замкнутой социальной слой руководящих работников всех уровней.

Коммунистическая партия являлась ядром системы власти, о чем свидетельствовали конституции 1936 г. и 1977 г., в которых прямо говорилось о руководящей роли компартии в обществе. Исходя из этого, система повышения квалификации руководства высшего и среднего звена того времени имело своей целью не развитие профессиональных качеств, а воспитание идеологической преданности. Одними из первых в рамках подготовки государственных служащих стали появляться школы агитаторов, рабфаки, курсы «красных директоров».

О.А. Глотова выделила следующие ступени обучения партийных работников: кружки политграмоты; кружки по истории партии для начинающих; кружки по изучению произведений классиков марксизма-ленинизма. Отдельно были выделены кружки по историческому материализму и политэкономии [15].

Система советской партийной школы, работа которой началась в 1920 г., включала в себя учебные заведения трех типов в зависимости от статуса и срока обучения: областные (1 год), губернские (6 месяцев), уездные (4 месяца).

Решением ЦК КПСС в 1946 г. становится обязательным обучение для партийных работников в специально созданных в то время Высшей партийной школе и Академии общественных наук. Обучение в республиканских, краевых и областных партийных школах было направлено на повышение квалификации партийных работников. В новых учебных заведениях, куда, прежде всего, принимались для обучения граждане пролетарского происхождения, обучение осуществлялось по очной, заочной и сокращенной формам обучения. Учеба, в том числе, в рамках повышения квалификации выступала своего рода партийной нагрузкой. Так, в 1948 г. без отрыва от производства можно было пройти обучение на высших экономических курсах.

На XX съезде КПСС говорилось о необходимости усиления знаний управленцев в области экономики народного хозяйства, что послужило созданию советско-партийных школ для подготовки руководящих кадров, среди основных дисциплин учебного плана которых можно выделить: «Экономическая география СССР и зарубежных государств», «Экономика, организация и планирование предприятий промышленности, строительства, транспорта и сельскохозяйственных предприятий», «Торговля, финансы и кредит», «Бухгалтерский учет и анализ баланса», «Статистика» [14].

В этот же период происходит переупорядочивание

курсов переподготовки на повышение деловой квалификации партийных работников.

В 1970 г. в рамках повышения квалификации руководящих работников был создан Институт управления народным хозяйством, в котором обучали современным методам управления и организации производственного процесса. В 1977 г. в рамках преобразования Института в Академию народного хозяйства СССР обучение стало доступно ограниченному числу ответственных работников, занимающих руководящие должности в министерствах, ведомствах, партийных организациях и на производствах при условии наличия высшего образования.

Для решения экономических проблем в период перестройки были произведены преобразования по пути создания единой государственной системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих и массовое омоложение ее состава. Постоянное повышение квалификации становится служебной обязанностью каждого работника, независимо от занимаемой должности, и является условием карьерного роста.

Постепенно меняется и содержание обучения, актуальными становятся новые методы хозяйствования, системный анализ, социология, психология, право, финансирование, кооперация, внешнеэкономические связи, применение в работе электронно-вычислительной техники, что говорит об акценте на экономические и профессиональные знания, при этом остаются дисциплины, связанные с изучением марксистско-ленинской теории.

В 1991 году на базе Академии общественных наук была создана Российская академия управления, в дальнейшем преобразованная в Российскую академию государственной службы, пройти обучение в которой могли управленческие кадры в рамках послевузовской подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Таким образом, можно говорить о сложившейся в течение более полувека традиции подготовки кадров для государственной службы как практики получения дополнительного образования опытными специалистами и руководящим составом из числа номенклатуры, направленной на получение экономических и профессиональных знаний и освоение дисциплин, связанных с изучением марксистско-ленинской теории. Среди важных факторов, предопределивших процессы становления системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в советский период, можно выделить идеи марксистско-ленинского учения; влияние общественно-политического строя на систему государственной службы; потребность в высококвалифицированных управленческих кадрах, способных развивать народное хозяйство.

На данном этапе становления системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в сфере государственного и муниципального управления, структура органов, осуществляющих данную подготовку, включала следующие элементы: Российская академия государственной службы (РАГС) и региональные академии государственной службы, институты и университеты управления ряда субъектов РФ, государственные классические университеты, государственные, в том числе ведомственные, и негосударственные специализированные вузы чаще экономического, реже юридического профиля [16].

В 1993 г. был открыт факультет государственного управления МГУ им. М.В.Ломоносова, а ранее, в мае 1992 г. в перечень специальностей высшего профессионального образования вошла специальность «Государственное и региональное управление». Так, подготовка будущих государственных и муниципальных служащих стала осуществляться не только по программам дополнительного профессионального образования, но и по программам высшего образования [17]. В 1994 г. специальность «Государственное и региональное управление» была переименована в специальность 061000* «Государственное и муниципальное управление».

В 2007 г. был осуществлен первый набор в МГУ им. М.В.Ломоносова по магистерской программе «Государственное и муниципальное управление».

Важную роль в подготовке кадров для органов государственного и муниципального управления играли и региональные университеты, открывавшие специальность «Государственное и муниципальное управление», в том числе и на коммерческой основе. При университетах действовали курсы повышения квалификации работников органов государственного и муниципального управления.

Профильные кафедры и факультеты в структурах российских университетов стали устанавливать международные связи с вузами Европы и США. Для профессорско-преподавательского состава и обучающихся университетов стало возможным дополнительное обучение и стажировки за рубежом, что свидетельствует о начале интеграционных процессах в этой области. Особенностью развития образования по специальности «Государственное и муниципальное управление» в России в этот период была ориентация программ на передовой мировой опыт подготовки управленческих кадров в сфере государственного и муниципального управления и активное развитие платного образования.

Образование по специальности государственного и муниципального управления, как и в странах Европы, опирается на три компонента: экономический, управленческий и правовой.

В этот период программы подготовки кадров государственного и муниципального управления, реализуемые в российских университетах, характеризовались междисциплинарностью, непрерывностью, многоуровневостью, вариативностью, высоким научно-методическим и технологическим уровнями, и являлись важным компонентом государственной программы формирования корпуса квалифицированных управленческих кадров.

Программы высшего профессионального образования в России реализуются в соответствии со стандартами. Так, в 1995 г. Министерством образования РФ был утвержден первый государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО), а 17 марта 2000 г. утвержден второй ГОС ВПО. Основное различие первого и второго поколения государственных стандартов заключается в количестве блоков дисциплин (федеральный блок, региональный блок, и блок дисциплин, определяемых самими образовательными учреждениями) и в процентном соотношении блоков дисциплин по количеству входящих в них зачетных единиц [18]. Дальнейшее реформирование системы профессионального образования, происходит в рамках перехода на Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования третьего поколения по направлению подготовки 081100 «Государственное и муниципальное управление», квалификация (степень) «бакалавр» (ФГОС ВПО). В феврале 2015 г. утвержден ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата) (ФГОС 3+). Сейчас российские вузы готовятся к утверждению ФГОС ВО 3++.

Процесс модернизации образовательных стандартов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» привел к смене квалификационного подхода подходом компетентностным, в рамках которого произошел отказ от единственно возможного содержания и форм образовательного процесса и стали возможны различные варианты структуры образовательных программ. Кроме того, действующий стандарт позволяет учитывать потребности региона, органов регионального и муниципального управления в высококвалифицированных кадрах [19].

При этом в рамках концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до

2020 г. акцентируется внимание на необходимости преодоления отставания органов государственного и муниципального управления от корпоративного сектора в уровне квалификации и мотивации кадров. В этот период в России при реализации административных реформ была использована концепция New Public Management (NPM), что привело к практике внедрения инструментов управления бизнесом в деятельность органов власти, а средствами реализации государственной политики стали: стратегический менеджмент, бюджет, ориентированный на конкретные результаты и проектное управление [20, 21].

Таким образом, среди важных факторов, повлиявших на становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в постсоветский период, можно выделить реформирование самой системы высшего образования, ориентацию на мировой опыт подготовки управленческих кадров и сокращение отставания в уровне квалификации и мотивации государственных и муниципальных служащих от корпоративного сектора, административные реформы.

ВЫВОДЫ

Обеспечение высокого образовательного уровня и уровня квалификации служащих государственного и муниципального управления является одним из главных требований на пути обеспечения динамичного развития и конкурентоспособности страны на мировой арене и невозможно без учета отдельных социально-исторических аспектов становления системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления.

Система подготовки кадров государственного и муниципального управления в России, с одной стороны, является одним из элементов системы образования в стране, с другой стороны, неразрывно связана с развитием государственного и муниципального управления в России. В данной статье вопрос становления и развития системы подготовки кадров для государственного и муниципального управления в России был рассмотрен в рамках, выделенных нами трех исторических периодов - досоветского, советского и постсоветского - параллельно двум процессам с учетом трансформации системы государственного и муниципального управления в стране и трансформации системы образования. Так, в России каждому историческому периоду присущи свои традиции образования в области государственного и муниципального управления, которые складывались под воздействием ряда факторов, в большей или меньшей степени оказывающих определяющее воздействие на становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления. Становление государственной службы в досоветский период стало значимым фактором развития системы подготовки и переподготовки кадров. Среди важных факторов, предопределивших процессы становления системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в советский период, особое значение отдается общественно-политическому строю и системе государственной службы. Факторами, повлиявшими на становление системы подготовки и переподготовки кадров государственного и муниципального управления в постсоветский период, стало реформирование самой системы образования, ориентация на мировой опыт подготовки управленческих кадров и сокращение отставания в уровне квалификации и мотивации государственных и муниципальных служащих от корпоративного сектора, административные реформы.

Также можно выделить различия в содержании, формах и методах образования в разные исторические периоды. При этом важно подчеркнуть междисциплинарный характер современного образования в области государственного и муниципального управления и отнесение его к социальным наукам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Добренкова Е.В. Проблемы вхождения России в Болонский процесс // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 102 - 106.
2. Нечаев В.Л. Параметры глобализации и факторы Болонского процесса // Глобализация и образование. Болонский процесс: материалы круглого стола. М.: Альфа-М, 2004. Вып. 2. 168 С.
3. Смирнова Е.Э. Россия и Европа на пути интеграции в единое образовательное пространство: опыт международных образовательных программ: сбор, матер, межвузовского семинара. СПб.: Борей Арт, 2007.
4. Василенко В.А., Современное состояние и перспективы развития системы подготовки государственных и муниципальных служащих // Теория и практика общественного развития. 2014. № 3. С. 295-297.
5. Тюрина Ю.А. Трансформация образования в советской и пост-советской России: сравнительный анализ: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Тюрина Юлия Александровна; [Место защиты: С.-Петерб. гос. ун-т]. Санкт-Петербург, 2010. 47 С.
6. Борщевский Г.А. Трансформация института государственной бюрократии: от советского опыта к современности // Политическая наука. 2018. № 1. С. 223-248.
7. Аузан А.А. «Эффект колеи». Проблема зависимости от траектории предшествующего развития - эволюция гипотез // Вестник Московского ун-та. Серия 6: Экономика. М. 2015. № 1. С. 3-17.
8. Социологический энциклопедический словарь / ред-коор. Г. В. Осипов. М.: Издат. Группа «Инфра М - Норма», 1998. 488 С.
9. Шамахов В. А., Морозов В. И. Подготовка кадров государственных служащих в России: к вопросу о преемственности // Управленческое консультирование. 2012. № 1. С. 5-17.
10. Воропанов В.А. Развитие системы государственной гражданской службы Российской империи во второй половине XVIII в. Часть первая. Управление канцелярскими кадрами // Социум и власть. 2014. № 5 (49). С. 106-111.
11. Глазунова Н.И. Из истории профессиональной подготовки к государственной службе // Вестник государственной службы. 1994. № 1-2. С. 7-12.
12. Воропанов В.А. Развитие системы отбора и подготовки кадров государственной гражданской службы в российской империи в первой половине XIX в // Социум и власть. 2013. № 6 (44). С. 84-89.
13. Яльченко О.С. Становление системы профессионального образования чиновников в России в XIX – начала XX века: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Яльченко Ольга Юрьевна; [Место защиты: Воронежский государственный университет]. Воронеж, 2006. 24 С.
14. Гвоздева Н.М. Система повышения квалификации партийных и советских служащих в СССР: исторический экскурс // Вестник ПАГС. 2010. С. 28-33.
15. Глотова О.А. Изменения в системе подготовки сталинских партийных кадров в связи с публикацией «Краткого курса истории ВКП (б)» [Электронный ресурс] // Международный исторический журнал. 2002. № 20. URL: http://history.machaon.ru/all/number_20/analiti4/glotova/index.html
16. Виняр В.А. Проблемы подготовки и переподготовки кадров для муниципальной службы // Подготовка управленческих кадров в XXI веке: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции (20-22 декабря 2007 г.). Челябинск. 2008. С.117-118.
17. Хажеев А.Г. Государственная политика Российской Федерации в сфере подготовки управленческих кадров: специфика и результаты (1991-2010 гг.) // Теория и практика общественного развития. 2012. № 11. С. 188-191.
18. Барабашев, А.Г., Кастрель А.Г. Направления совершенствования государственного стандарта бакалавриата по государственному и муниципальному управлению // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 1. С. 78-98.
19. Бушуева И.П., Богдан Н.Н. К вопросу формирования личностно-профессиональных компетенций у будущих менеджеров государственного управления // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. № 3(23). С. 119-123.
20. Баранова И.В. Новый государственный менеджмент как инструмент повышения эффективности государственного управления // Менеджмент. 2016. № 4. С. 171-175.
21. Майоров В.И. Административная реформа в России: совершенствование государственного управления на основе концепции Нового государственного менеджмента // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3(41). С. 109-116.

Статья поступила в редакцию 07.03.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020