

грамм и технологий, способов и средств педагогической деятельности.

Именно здесь, по В.И. Слободчикову, возникает особая задача проектно-исследовательской деятельности по обеспечению перехода от традиционного образования (традиционной школы, традиционных систем управления, традиционного обучения и воспитания) к образованию инновационному, реализующему общий принцип развития человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антропологическая соразмерность: материалы II Всероссийской научной конференции, Казань, 12-13 марта 2010 г. // <http://professional.ru/Topic/19240735>
2. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. – 2005. – №4. – С.19-27.
3. Асмолов А.Г. Стратегия социокультурной модернизации образования: на пути к преодолению кризиса идентичности и построению гражданского общества. // Развитие личности №1 / 2009. С. 38-63.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С.34-42.
5. Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе: от дей-

ствия к мысли: пособие для учителя / [А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская и др.]; под ред. А.Г. Асмолова. – М.: Просвещение, 2008. – 151 с.

6. Конструирование идентичности и развитие человеческого потенциала как образовательная политика современности: материалы V Российской научно-практической конференции с международным участием по проблемам открытого образования, Красноярск – 2-3 апреля 2010 г. // <http://www.firo.ru/ru/news/events/213-2010-04-02.html>

7. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3-12.

8. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Антропологический принцип в психологии развития // Вопр. психол. 1998. № 6. С. 317.

9. Слободчиков В.И. Антропологический смысл исследовательской работы школьников // Развитие личности №1 / 2006. С. 236-244.

10. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. С48 Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

11. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1997. – 512 с.

Политические науки

АКТИВИЗАЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ОБУЧЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гусева Л.А., Пигасова Н.И.

*Академия государственного и муниципального управления при Президенте Республики Татарстан
Казань, Россия*

История развития государства как социального и правового института и как органа управления свидетельствует о том, что общество на протяжении столетий формулировало высокие требования к тем, кто причастен к правлению, вырабатывало способы методы и механизмы, которые обеспечивали бы формирование квалифицированного состава служащих государства.

10 марта 2009 года Указом Президента Российской Федерации утверждена федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Современная

Россия остро нуждается в новом служилом сословии. Поэтому одна из главных целей программы – формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики. Если мы хотим его получить, надо совершенствовать кадровую политику, саму систему отбора, подготовки и развития государственных служащих.

На наш взгляд есть два пути достижения поставленной цели. Во-первых, повышать профессионализм нынешних государственных служащих, во-вторых, привлекать наиболее эффективных специалистов из других негосударственных сфер деятельности.

Повышение профессионализма неразрывно связано с профессиональной подготовкой, переподготовкой и систематическим повышением квалификации государственных служащих. При этом существующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, по

мнению экспертов, не только не способствует изменениям на государственной службе, но и часто напротив, тормозит развитие кадрового потенциала государственной службы. Система подготовки государственных служащих требует сегодня модернизации, активизации внедрения инновационных подходов.

Основной формой развития профессионализма государственных служащих остается повышение квалификации. Удовлетворить потребность государственных служащих в повышении квалификации (один раз в три года) достаточно сложно. И дело не только в недостаточном финансировании, но и в ограничении гражданских служащих во времени, которое они могут посвятить обучению. В программы курсов для государственных служащих следует включать компоненты реальной управленческой деятельности, эффективнее использовать такие формы обучения, как краткосрочные семинары, круглые столы, мастер-классы. Повышенная роль тренингов, практик, имитационных методик по сравнению с традиционными лекциями и семинарами, привлечение к преподавательской работе действующих профессионалов-практиков может способствовать достижению цели обучения.

К сожалению, недостаточно широко используются дистанционные формы обучения, а именно они признаны на сегодняшний день наиболее перспективными.

Актуальным остается переход от различных форм профессиональной подготовки к совершенствованию ее содержания. Прежде всего, следует более дифференцированно подходить к отбору слушателей для подготовки по различным программам с учетом требований к занимаемой должности и возможностям карьерного продвижения. Важность имеет и разработка индивидуальных планов профессиональной подготовки как для служащих, имеющих достаточную квалификацию для осуществления возложенных функций, так и для служащих (особенно вновь назначенных на должность), не имеющих необходимых знаний, опыта в сфере государственного управления. Гибкость, оптимальное сочетание всех видов и форм общего и профессионального, послевузовского, краткосрочного обучения позволят добиться положительных результатов в формировании кадрового потенциала государственной службы.

Говоря о привлечении в сферу управления высококвалифицированных специалистов и молодые перспективные кадры, необходимо активнее продолжить переход к открытым процедурам формирования кадрового состава, чтобы реализовать равные права граждан на

участие в государственной службе. «Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе» — это право граждан нашло закрепление в статье 32 (часть 4) Конституции Российской Федерации.¹ Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» также отнес к числу основных принципов гражданской службы «равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия её прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего»².

В целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе, обеспечения карьерного роста Положением «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112, определен порядок замещения должностей в государственных органах власти по результатам открытого конкурса. В соответствии с пунктом 5 данного Положения право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности государственной службы. Следовательно, потенциальным участником конкурса может быть любой гражданин Российской Федерации, соответствующий квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности.

На сегодняшний день конкурс является основной кадровой технологией для привлечения на государственную гражданскую службу руководителей и специалистов из других сфер деятельности. Именно он позволяет выбрать из числа претендентов на замещение вакантной

¹ Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Рос. газета, 1993. – № 237

² Статья 4 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

должности наиболее достойных и способных к реализации сложных задач управления государством.

Однако проведение конкурса требует определенного времени, организационных и материальных затрат. Всегда существует некий отрезок времени между моментом образования вакансии по должности и моментом её замещения, а это до некоторой степени ограничивает возможности государственного органа осуществлять свои полномочия. Решением этой проблемы, в некоторой степени, должен был стать кадровый резерв государственного органа, формируемый в соответствии со статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В кадровый резерв включаются, как гражданские служащие для замещения вакантных должностей в порядке должностного роста и ротации кадров, так и граждане, не замещающие должности государственной гражданской службы.

Сегодня каждый регион в Российской Федерации ищет самостоятельные пути для решения проблемы при создании системы действенного кадрового резерва и налаженной эффективной и комплексной работы с ним, в том числе по ротации административных кадров в органах власти. Сдерживающим фактором последовательной работы с кадровым резервом на наш взгляд является отсутствие правового режима формирования кадрового резерва на федеральном уровне.

Нормы о кадровом резерве, установленные Федеральными законами от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пока не получили своего развития в соответствующих нормативных правовых актах. Не издан предусмотренный Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Указ Президента Российской Федерации, устанавливающий порядок формирования кадрового резерва на федеральной гражданской службе для замещения вакантных должностей федеральной гражданской службы в федеральном государственном органе или его аппарате, а также регламентирующий иные вопросы, связанные с развитием и использованием кадрового резерва на федеральной государственной гражданской службе¹.

¹ Соломатин Е. Административно-правовое регулирование формирования кадрового резерва на федеральной государственной гражданской службе: дис. ... канд. юрид. Наук / Е. Соломатин. - М., 2006. - С. 65.

Поскольку отсутствует федеральный нормативный правовой акт, регламентирующий порядок формирования и работы с кадровым резервом, многие вопросы его формирования урегулированы в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации. Как правило, в подобных актах установлены: понятие кадрового резерва, принципы его формирования, основания и порядок включения граждан в кадровый резерв государственной гражданской службы субъекта Федерации. Что же касается критериев и способов отбора для кадрового резерва, то в законодательстве субъектов Российской Федерации этот вопрос решается неоднозначно. Некоторые субъекты вообще ограничиваются воспроизведением норм, установленных статьей 64 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», по сути, не решая означенной проблемы. Другие прямо предусматривают возможность участия в конкурсе на включение в кадровый резерв, однако вводят ограничения, не предусмотренные федеральным законодательством. Например, ограничение предельного возраста кандидатов до 45—55 лет вместо установленного Федеральным законом общего возрастного предела замещения должности гражданской службы – 65 лет².

На федеральном уровне необходимо рассмотреть вопрос о соответствующем правовом урегулировании вопросов работы с кадровым резервом органов государственной власти, включая принципы формирования, правовой статус и унификацию технологий востребования, а также координацию кадровых резервов различных уровней и органов власти.

Решение этого вопроса позволило бы регионам привлекать на государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации в порядке ротации специалистов, недостающих в регионе, но состоящих в федеральном кадровом резерве, в резерве федерального округа и в региональном резерве.

В процессе реализации программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)» будут разработаны современные методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и аттестации государственных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва и обеспечено внедрение информационных систем в процесс управления кадровыми ресурсами.

² Пресняков М. Право равного доступа к государственной службе и кадровый резерв / М. Пресняков // СПС «КонсультантПлюс».

На наш взгляд, планируемое программой принятие нормативных правовых актов о системе управления государственной службой Российской Федерации гарантирует единообразие принципов и подходов к управлению государственной гражданской службой в субъектах Российской Федерации, улучшит координацию проводимых на государственной службе преобразований и будет способствовать дальнейшему повышению профессионализма государственных служащих, обеспечению конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе.

ОСОБЕННОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

Маркова Е.А.

*Читинский государственный университет
Чита, Россия*

Особенность современного российского политического процесса определяется теми задачами, которые стоят перед страной, задачами выхода из кризиса и перехода к этапу устойчивого поступательного развития в условиях включения России в процесс глобализации.

Внутриполитическое развитие России характеризуется укоренением в политической жизни либеральных и демократических ценностей и постепенным преодолением элементов тоталитарного мышления и авторитаризма.

Психологические науки

СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА

Кравцова Н.М.

Тамбов, Россия

Феномен интеллекта относится к области идеального, поэтому наибольшее изучение он получил в психологии и философии, отчасти в медицине. Однако, несмотря на все достижения в этой области, проблема интеллекта и интеллектуальных способностей человека является дискуссионной и не решена на данный момент полностью. В подтверждение этому, ученые еще не пришли к единому мнению в отношении определения понятия «интеллект», хотя оперируют им во многих науках. Многогранность интеллекта - это одна из причин, по которым теоретики затрудняются определить данное явление.

Согласно философскому определению, интеллект/ум (от лат. intellectus – ум, рассудок) – это общий умственный потенциал человека,

Однако этот процесс в условиях наличия многопартийной системы, представленной политическими партиями, формировавшимися в сложнейших условиях бескомпромиссной внутриполитической борьбы начала 90-х гг. XX в., требует упрочения в политическом процессе принципа политической толерантности. Вступление в силу в 2003-2005 гг. нового федерального законодательства о выборах и политических партиях стало качественно новым этапом развития политической системы России.

Конституционное закрепление многопартийности и основных принципов деятельности политических партий в соответствующих законах является исходным пунктом дальнейшей работы по осмыслению реальных механизмов взаимодействия различных политических сил, путей формирования соответствующей политической культуры. Толерантность, как принцип политической деятельности, становится основным условием позитивной реализации планов национального возрождения. Несомненно, что в настоящее время решение этих задач определяет актуальность исследования роли толерантности в политическом процессе в региональном аспекте.

В современной России были сделаны важные шаги в плане развития демократии, одним из важнейших достижений которой стало функционирование новой избирательной системы, формирование политических партий, создание многопартийной системы.

степень реализации способностей, которые он целесообразно использует для приспособления к жизни [ФС 1986: 493-494]. В толковом словаре С. И. Ожегова дается следующее определение: «*интеллект (ум)* – мыслительная способность, умственное начало у человека» [Ожегов 1999: 249]. Из этого следует, что само понятие «интеллект» тесно связано с понятием «способности». Способности в общем виде — это индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности [СЭС 1980: 1270].

В психологии в общем виде существует две точки зрения на природу интеллекта. Первая заключается в том, что существует единый (общий) фактор интеллектуальных способностей, по которому можно судить об интеллекте в целом. Объектом исследования в данном случае являются ментальные механизмы, которые определяют интеллектуальное поведение человека, его приспособляемость к окружающей