УДК 338:35.08

Чубарова Н.Л., асп.

Необходимость внедрения компетентностного подхода в систему подготовки управленческих кадров

В статье рассматривается необходимость внедрения компетентностного подхода в систему подготовки управленческих кадров. Автором проведен анализ эффективности практических результатов его внедрения.

Ключевые слова и фразы: компетентностный подход в подготовке управленческих кадров; система подготовки государственных и муниципальных служащих; компетенция; знания; умения; навыки.

Особенности социально-экономического и политического развития современного общества обусловливают потребность в реформировании системы организации государственного и муниципального управления. Развитие демократических институтов и рост влияния гражданского общества, повышение роли рынка в политическом процессе объясняют необходимость модернизации управленческих структур как посредством их дебюрократизации и демократизации, замещения традиционного управления управлением конкурентным, так и, соответственно, изменений в направлении отбора, подготовки и ротации кадрового состава государственных и муниципальных управленческих органов.

Прежде всего, необходимо повышение профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, что подразумевает внесение серьезных корректировок в систему их профессионального и дополнительного образования. Ставится вопрос о переориентации с традиционного подхода к образованию государственных и муниципальных служащих, ориентированному прежде всего на обучение теоретическим знаниям в соответствующих отраслях, на компетентностный подход, предусматривающий, в первую очередь, развитие у управленцев профессиональных компетенций, личностно-деловых качеств, необходимых для их профессиональной деятельности. Неадекватность системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих РФ современным требованиям, малая эффективность управленческих структур, свидетельствует о необходимости кардинальных реформ в направлении совершенствования подготовки и переподготовки управленческих кадров.

На протяжении долгого времени в отечественной управленческой системе при подборе и ротации кадров руководствовались принципом выслуги лет и постепенного продвижения сотрудника на вышестоящие должности. Подразумевалось, что руководитель, прежде чем занять соответствующую должность, проходит нижестоящие, во время которых и получает основные навыки работы, расширяет свои представления о той сфере деятельности, в которой он работает. Однако, усложнение принципов функционирования всех сфер деятельности общества в современном мире обусловливает малоприменимость данного подхода как устаревшего, в связи с чем возникает потребность в изменении самих основ подготовки управленческих кадров. Как подчеркивает А.А. Попов, важнейшей характерной чертой управленческих процессов в рамках современного общества является невозможность для одного сотрудника последовательного прохождения различных должностей и ознакомления со всеми сферами деятельности на пути к руководящей должности [4].

Продуктивность деятельности конкретного руководителя может рассматриваться не только с точки зрения непосредственно результативности деятельности организации в определенной отрасли, но и исходя из ряда иных критериев, также имеющих непосредственное отношение к компетенции управленческих кадров. В первую очередь, речь идет об удовлетворяющем всех сотрудников уровне заработной платы, продолжительности рабочего дня и степени социальной защищенности, морально-психологическом климате в коллективе [1]. Действительно эффективный руководитель должен основывать свою деятельность не только исходя из тех полномочий, которые ему положены в силу занимаемой должности, но и на неформальном авторитете в коллективе учреждения, который повышает степень его влияния на сотрудников, позволяет контролировать не только функциональные процессы в данной организации, но и морально-психологическую атмосферу. Поэтому лидерские качества также необходимо отнести к числу наиболее востребованных компетенций для кандидата на руководящую должность в органах управления.

Необходимо обратить внимание на практическую результативность введения компетентностного подхода в качестве основы для системы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Посредством реализации компетентностного подхода решается проблема несоответствия теоретических и практических знаний, которыми обладают российские госслужащие. Даже получение высшего профессионального образования, в том числе и по специальности «Государственное и муниципальное управление», не гарантирует, что госслужащий или муниципальный служащий сможет на высоком уровне выполнять свои непосредственные обязанности. Компетентностный подход призван восполнить существующие пробелы в области практики, ориентируясь на комплексное сочетание теоретической подготовки, воспитания практических навыков и развития необходимых качеств личности для работы в сфере государственного и муниципального управления. В этом контексте система подготовки государственных и муниципальных служащих должна ориентироваться на формирование целостной системы знаний, позволяющей самостоятельно действовать и брать на себя ответственность в сложных ситуациях, которые неизбежно сопровождают работу государственного служащего, особенно на среднем и, тем более, высшем уровне. Таким образом, благодаря внедрению компетентностного подхода в систему подготовки управленческих кадров, органы управления получают квалифицированного специалиста, обладающего всеми необходимыми качествами и профессиональными знаниями и навыками, готового к дальнейшему развитию своих способностей и повышению квалификации, что является важным условием оптимизации деятельности управленческих структур.

В то же время, нельзя не отметить, что компетентность того или иного учащегося, проходящего профессиональную подготовку, основывается, в первую очередь, на его личностных качествах. «Понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую». То есть компетентность всегда окрашена качествами конкретного ученика. Данных качеств может быть целый веер – от смысловых и связанных с целеполаганием (зачем мне необходима данная компетенция), до рефлексивно-оценочных (насколько успешно я применяю данную компетенцию в жизни)» [5]. Индивидуальность компетенций существенно усложняет работу по профессиональной подготовке сотрудников управленческих структур, но и без учета индивидуальных особенностей каждого учащегося, невозможна полноценная подготовка последнего как грамотного специалиста, готового к работе на серьезных должностях. То есть, при профессиональной подготовке госслужащих, одной из важ-

нейших задач становится индивидуализация профессионального образования. Возможно, что опираясь на изучаемые в процессе обучения личностные качества учеников, можно будет делать выводы о дальнейшей пригодности выпускников профессиональных образовательных учреждений для конкретных должностей. Это значительно облегчит работу кадровых служб по подбору персонала для управленческих структур.

Таким образом, компетенции помогают учащимся в учебе, работникам в поиске работы и дальнейшей профессиональной деятельности, в конечном итоге – способствуют повышению эффективности и успешности жизненных стратегий конкретных индивидов, позволяя занять соответствующие позиции в жизни.

Очевидно, что советская система образования, являвшаяся одной из лучших в мире по предоставляемым знаниям, умениям и навыкам, ощутимо проигрывает западным образовательным системам в плане компетенций, что в современных условиях является весьма ощутимым препятствием на пути к модернизации кадрового потенциала государственных и муниципальных органов управления.

Здесь следует обратить внимание на определенные моменты, которые вплоть до последнего времени усложняют процесс внедрения компетентностного подхода в систему подготовки управленческих кадров Российской Федерации и шире - в российское образование в целом. Изначально российская педагогика разделяла собственно обучение и воспитание, которые не только существовали отдельно друг от друга, но и практически не пересекались ни в теории, ни на практическом уровне [2]. Между тем, разрыв обучения и воспитания в отечественной педагогике препятствовал формированию целостной методики образования, в рамках которой обучаемый не только овладевал бы определенными знаниями, умениями и навыками, но и приобретал бы соответствующие компетенции. Более того, воспитание, особенно в последние два десятилетия, рассматривалось как нечто вторичное по отношению к образованию, вплоть до того, что в 1990-е гг. фактически были ликвидированы организации, осуществлявшие воспитательные функции в отношении детей, подростков и молодежи – пионерские и комсомольские организации, существенно сокращен блок воспитания в средних и, тем более, высших учебных заведениях.

Однако, по сути, компетенции и представляют собой то, что формируется и укрепляется в процессе воспитания, только в зарубежных системах образования знания, умения и навыки предоставляются учащимся в совокупности с компетенциями, и преподаватель выступает одновременно и в роли воспитателя, формируя у своих подопечных соответствующие ценности, поведенческие установки. Данный момент особенно актуален в настоящее время, в период продолжающихся трансформационных преобразований в жизни российского общества, сопровождающихся и переоценкой, а где и девальвацией, прежних социальных ценностей.

В этой связи важнейшей задачей отечественной системы образования становится совмещение обучающей и воспитательной функций в одной, что и предполагает собой внедрение компетентностного подхода в образовательные практики. Речь идет не только о средней школе, но и об учреждениях высшего профессионального образования, послевузовского образования. В 1990-е гг., явившиеся переломным периодом в жизни нашей страны не только в политическом и экономическом, но и в социально-психологическом плане, вопросам воспитания не уделялось должного внимания со стороны образовательных учреждений и государства в целом, что привело к достаточно негативным последствиям. За два десятилетия, прошедших с момента распада советской системы, успело вырасти поколение российских граждан,

которым крайне поверхностно усвоены основные морально-этические ценности или же практически не усвоены вовсе.

Культ наживы, господствовавший в 1990-е гг., привел к тому, что материальное благосостояние стало рассматриваться едва ли не в качестве единственной действительно стоящей ценности, к достижению которой необходимо стремиться любыми путями. Естественно, что люди, выросшие и воспитанные в духе «лихих» 1990-х гг., поступая на государственную службу в административные, правоохранительные, судебные органы, рассматривают свою профессиональную деятельность сквозь призму материальной выгоды и определенных преимуществ над рядовыми гражданами, которые им дают привилегии госслужащих. Изменить сложившуюся ситуацию может лишь значительное изменение программ обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, из которых выходят будущие специалисты в области государственного и муниципального управления, юристы, сотрудники правоохранительных органов. Необходимо, наряду с дальнейшим совершенствованием образовательного процесса посредством развития научной составляющей, расширять воспитательные функции образовательных учреждений. В колледжах, университетах и академиях студент должен получать не только необходимый для дальнейшей профессиональной деятельности набор умений, знаний и навыков, но и формироваться как будущий государственный служащий с личностной точки зрения.

Заметим, что и Концепция модернизации российского образования провозглашает, что «Основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования» [3]. Именно совокупность данных результатов и подразумевает необходимость внедрения компетентностного подхода в образовательную практику.

Литература

1. Ведущие компетенции руководителя [Электронный ресурс] // http://www.people-new.ru/articles/7/

2. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. М., 2004.

3. Концепция модернизации российского образования до 2010 года. М., 2002. // http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html

4. Попов А.А. Философско-методологические основания построения современной теории компетенций // Вестник Томского государственного университета. Бюллетень оперативной научной информации «Философско-методологические основания антропологии самоопределения как современной теории образования». 2006. № 116. Декабрь. С. 14-23.

5. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал "Эйдос". - 2005. - 12 декабря. http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm.