УДК 35.088.6

Меркулов П. А.,

Кандидат философских наук, директор Орловского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, Орел)

Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров в современной России

В статье раскрываются основные проблемные вопросы по организации подготовки управленческих кадров для сферы государственной и муниципальной службы, народного хозяйства в современной России.

Ключевые слова: государственная и муниципальная служба, управление, образование, дополнительное образование, переподготовка кадров, Президентская программа, государственный план.

Изменения в социально-экономической и политической жизни, происходящие как в современной России, так и в мире в целом, актуализируют потребность в совершенствовании государственного и муниципального управления, что требует и соответствующих преобразований в сфере профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Перед Российским государством остро стоит проблема подготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Это связано с особенностями развития российской государственности в течение двух последних десятилетий.

В своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент России В. В. Путин отмечал, что государственный аппарат «должен быть эффективным, компактным и работающим» [1].

В Российском государстве сейчас наблюдается некий кадровый парадокс. Все вакансии заняты, и тем не менее, ощущается «кадровый голод». Причина — нехватка квалифицированных специалистов, так как сегодня требуются совершенно другие, иного уровня управленцы: обладающие способностью анализировать, прогнозировать, способностью принимать решения и брать на себя ответственность.

Реальная практика функционирования российских управленческих органов свидетельствует о необходимости безотлагательных кардинальных мер в плане оптимизации системы управления. К таким

негативным факторам, как закрытость российской управленческой системы, ее чрезмерная вертикальность и авторитарность, обусловленным спецификой исторических традиций российской государственности, добавляются и недостатки кадровой политики отечественных управленческих структур. Подбор и ротация кадров для государственной и муниципальной службы в современной России, к сожалению, в значительной части осуществляются не посредством отбора лучших по профессиональным и личностным качествам претендентов, а по принципу протежирования. Многие из сотрудников управленческих структур не имеют соответствующего профильного образования, тогда как далеко не все выпускники учебных заведений, готовящих специалистов в сфере государственного и муниципального управления, получают возможность работы по специальности. Сама система профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров не только далека от совершенства, но и прямо не соответствует требованиям современного общества.

Причиной тому во многом, является использование устаревших методик обучения, основанных на традиционном подходе к организации образования. Предоставляя в целом неплохие теоретические знания, традиционная система образования оказывается малоэффективной в процессе практической подготовки государственных и муниципальных служащих, стимулирования развития профессиональных компетенций, в наибольшей степени востребованных для работы в структурах государственной власти. В результате, образовательными учреждениями выпускается большое количество специалистов, фактически не готовых к работе в органах государственного и муниципального управления в силу отсутствия не столько фундаментальных знаний по соответствующим юридическим, экономическим, политическим дисциплинам, сколько необходимых личностно-деловых качеств, компетенций, позволяющих на высоком уровне выполнять свои профессиональные обязанности. Модернизация системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих в этой связи должна стать одной из ключевых задач в контексте общего реформирования системы государственного и муниципального управления в Российской Федерации, повышения результативности и эффективности ее деятельности.

Сложившаяся ситуация в системе профессионального образования государственных и муниципальных служащих обусловливает необходимость перехода к новым методам организации образовательного процесса, в том числе и посредством адаптации последнего к общемировым стандартам образования, формируемым в процессе продолжающейся экономической и культурной глобализации современного мира.

В контексте проводимых в современной России реформ в области государственного и муниципального управления особое значение приобретает совершенствование системы профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Потребность в подборе и обучении кадров, соответствующих растущим в современном мире требованиям к квалификационному уровню и личностно-деловым качествам сотрудника государственного или муниципального органа управления, обусловливает необходимость оптимизации системы профобразования за счет использования принципиально новых подходов к самой организации обучения управленцев. В настоящее время большинством развитых стран мира активно используется в качестве основополагающего компетентностный подход в подготовке управленческих кадров, открывающий более широкие перспективы профессионального развития государственных и муниципальных служащих, нежели традиционный знаниево-навыковый подход.

В отличие от традиционного подхода к образованию, в основе компетентностного подхода лежит воспитание способности к мобилизации тех знаний, навыков и умений, которые были получены сотрудником в процессе профессионального обучения. Данный подход в большей степени практически ориентирован, его целью выступает формирование не только необходимой знаниевой базы по тем дисциплинам, которые будут востребованы в дальнейшей профессиональной деятельности государственного или муниципального служащего, но и на формирование соответствующих личностно-деловых качеств. Государственный и муниципальный служащий должен обладать управленческими и коммуникативными компетенциями. Эти компетенции позволяют с наибольшей эффективностью взаимодействовать как внутри коллектива конкретного учреждения, так и выстраивать взаимоотношения с гражданами.

Специфика функционирования современных органов государственной власти

и местного самоуправления, в которой за руководителем часто остается лишь функция подписания уже готового документа, диктует потребность в развитии управленческой компетенции у всех сотрудников государственных и муниципальных органов управления. Вместе с тем особую значимость в силу самой специфики управленческих специальностей, входящих в профессиональный кластер «человек-общество» и «человек-человек», имеет коммуникативная компетенция. Собственно говоря, вся трудовая деятельность сотрудника административного аппарата в той или иной степени основывается на коммуникативной функции, общении с гражданами, представителями коммерческих структур, общественно-политических организаций и гражданских инициатив, с руководителями исполнительных органов власти и депутатами законодательных органов. Соответственно, государственный и муниципальный служащий должен обладать высокой коммуникабельностью, готовностью к общению с гражданами в любых ситуациях, доброжелательностью и вежливостью в обращении с гражданами и сотрудниками других учреждений.

Государственные и муниципальные органы управления Российской Федерации нуждаются в высококвалифицированных и компетентных служащих, обладающих не только широким спектром профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых в управленческой деятельности, но и владеющих набором компетенций, позволяющих полноценно взаимодействовать на внутриорганизационном и межорганизационном уровнях, коммуницировать с гражданами и общественными организациями, выполнять свои профессиональные обязанности, способствуя повышению престижа государственной и муниципальной службы, росту уважения к ней в обществе. Реализация данной задачи требует совершенствования самой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, в том числе посредством внедрения в систему профессионального образования компетентностного подхода, отвечающего современным стандартам качества образования, потребностям современного общества в квалифицированных специалистах-управленцах.

Поэтому встает вопрос о необходимости оптимизации системы дополнительного и профессионального образования государственных и муниципальных служащих. Сегодня можно с уверенностью утверждать, что существующие программы подготовки управленческих кадров в России не соответствуют, в основной массе, потребностям современного общества. Причины этого несоответствия коренятся в недостаточной разработанности стратегии профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих; низкой эффективности работы кадровых подразделений государственных и муниципальных органов; малых объемах финансирования, материально-технического, информационного и организационно-методического обеспечения системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих; использовании устаревших методик обучения. Многочисленные катаклизмы социального, техногенного, природного характера, происходившие в России в течение 2000-х гг. и сопровождавшиеся несвоевременной и часто непрофессиональной реакцией управленческих структур, свидетельствуют о плохом уровне готовности отечественных управленцев к действиям в критической ситуации. Подготовка госслужащих и муниципальных служащих в сфере антикризисного управления нуждается в усовершенствовании.

Профессиональное и дополнительное образование государственных и муниципальных служащих должно быть существенным образом модифицировано в контексте реализации основных принципов компетентностного подхода к подготовке управленческих кадров. Прежде всего, необходима переориентация образования с теоретической составляющей на развитие практических навыков, что потребует повышения количества практических занятий, семинаров, тренингов и деловых игр, развития системы стажирования. Профессиональное образование государственных и муниципальных служащих следует максимально адаптировать к реальной практике функционирования административных учреждений, которая значительно отличается от теории управления. Обязательным условием оптимизации системы профобразования является введение в учебные программы по подготовке управленческих кадров практических занятий, направленных на выработку у госслужащих и муниципальных служащих лидерских качеств, развитие коммуникативных навыков, инициативности и креативных способностей. Необходимо усвоение госслужащими и муниципальными служащими основ современных информацион-

но-коммуникационных технологий, роль которых в управлении стремительно повышается.

Особое внимание должно быть уделено обеспечению непрерывности образовательного процесса для государственных и муниципальных служащих. В идеале, помимо получения базового профессионального образования по системе «бакалавриат — магистратура» государственные и муниципальные служащие должны совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, развивать необходимые компетенции в течение всей своей профессиональной деятельности.

Продвижение по иерархической лестнице и перемещение на другие должности, предусматривающие хотя бы частичное изменение профиля деятельности госслужащего (муниципального служащего), должны сопровождаться обязательным прохождением соответствующей переподготовки, продолжительность и наполнение которой зависит от специфики конкретной должности, предлагаемой тому или иному сотруднику. Важным условием совершенствования системы образования государственных и муниципальных служащих станет и развитие практики обмена опытом с работниками органов управления, стажировки и получение дополнительного профессионального образования за рубежом.

Наряду с подготовкой кадров для государственной и муниципальной службы необходимо заниматься подготовкой управленческих кадров и для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

С этой целью реализуется специальная Президентская программа по подготовке управленческих кадров в данной сфере.

Начало Президентской программе было положено в июне 1997 года в Денвере на саммите руководителей ведущих мировых держав. Первый Президент России Б. Н. Ельцин обратился к участникам с предложением поддержать программу подготовки молодых руководителей российских предприятий.

Страна остро нуждалась в новых руководителях и новых управленческих технологиях. Готовность поддержать «инициативу Ельцина» подтвердили правительства многих стран: Германии, Франции, Италии, Великобритании, Японии, Соединенных Штатов Америки, Канады и ряда других государств современного мира.

Президентская программа реализуется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 года № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации».

Стратегическая цель Программы — содействие развитию управления предприятиями для повышения их конкурентоспособности и эффективности.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 года № 177 утвержден Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 — 2014/15 учебных годах.

В целях реализации Президентской программы была сформирована Комиссия по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, являющаяся координационным органом Правительства Российской Федерации.

Функции государственного заказчика мероприятий Государственного плана возложены на Министерство экономического развития Российской Федерации.

Исполнителем мероприятий Государственного плана является федеральное бюджетное учреждение «Федеральный ресурсный центр по организации подготовки управленческих кадров».

Президентская программа постоянно развивается и совершенствуется, включаются новые аспекты, повышаются требования к образовательным программам, внедряются новые образовательные технологии, активные методы обучения.

Цель Президентской программы сегодня — это подготовка современных высококвалифицированных менеджеров для решения задач по модернизации секторов экономики (здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства и других), внедрению инноваций, улучшению инвестиционного климата в регионах.

Основным заданием Государственного плана является подготовка (обучение в форме профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировка) в образовательных учреждениях, ведущих организациях и за рубежом, в том числе в рамках взаимных обменов с иностранными государствами, управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации из числа специалистов, рекомендованных организациями народного хозяйства Российской Федерации для подготовки в соответствии с Государственным планом, по укрупненной группе специальностей и направлений «Экономика и управление» (не менее 5000 специалистов ежегодно).

Основные направления реализации Президентской программы:

1. Подготовка управленческих кадров (обучение в форме профессиональной переподготовки и повышения квалификации) в образовательных учреждениях.

2. Международное сотрудничество: организация зарубежных стажировок для выпускников Президентской программы и организация стажировок для иностранных менеджеров на ведущих российских предприятиях в рамках взаимных обменов.

3. Постпрограммная работа с выпускниками Президентской программы.

Обучение специалистов в рамках Программы осуществляется по двум уровням: образовательные программы типа «В», обеспечивающие базовый уровень подготовки менеджеров и проектно — ориентированные программы типа «А», обеспечивающие более высокий уровень подготовки.

Начало реализации модернизационных процессов в сфере здравоохранения и образования показывает, что в настоящее время сложилась острая нехватка квалифицированных управленцев, что не позволит обеспечить реализацию этих процессов и эффективное освоение ресурсов, направляемых на эти цели, для получения высокого качества услуг, предоставляемых населению. В связи с тем, что региональные программы модернизации здравоохранения субъектов Российской Федерации и программы модернизации региональных систем общего образования приняты и начата их реализация, необходимо в кратчайшие сроки осуществить подготовку управленческих кадров. На решение указанной задачи направлена Программа «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования (2011 — 2014 годы)» [2].

Реализация государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства и Программы подготовки управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры на период до 2018 года, организована при поддержке Российской академии народного хозяйства и государственной службы и подведомственного Министерству Федерального ресурсного центра по организации подготовки управленческих кадров.

Программа обучения соответствует современным международным стандартам подготовки и переподготовки управленческих кадров, включая: систему оценки управленческих компетенций слушателей и встроенного мониторинга качества обучения; приглашение ведущих российских и зарубежных экспертов; выполнение слушателями сквозных проектных работ, тематическая направленность которых соответствует основным направлениям региональных программ модернизации здравоохранения и образования Российской Федерации; применение инновационных образовательных технологий (проектное обучение, кейсовая методика, тренинги, применение имитационных игр в процессе обучения); привлечение к обучению ведущих экспертов, в том числе иностранных, а также руководящих работников федеральных органов исполнительной власти.

Библиографический список

Послание Президента Федеральному Собранию //Электронный ресурс: URL: http://www.kremlin.ru/news/19825

Информационный сайт Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства //Электронный ресурс: URL: http://www.pprog.ru/Prezent%202%20zdr%20obr.pdf

References:

1. Message from the President of the Federal Assembly // Electronic resource: URL: http://www.kremlin.ru/news/19825 I2. nformation website of the Commission on the organization of management training for national economy // Electronic resource: URL: http://www.pprog.ru/Prezent%202%20zdr%20obr.pdf

Merkulov P.A., e-mail: director_of_ranhigs@mail.ru, Candidate of Philosophical Sciences, Docent, Head of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation of the Orel branch.

ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT TRAINING IN MODERN RUSSIA

The article reveals the major issues on the organization of management training for state and municipal services, the national economy in modern Russia.

Keywords: public and community service, administration, education, further education, retraining, presidential program, state plan.