

УДК 35.08:159.923 (574)

А. Б. Майдырова,
*доктор экономических наук, профессор.
зав. кафедрой «Государственное управление
и государственная служба»
Академии государственного управления
при Президенте Республики Казахстан.*

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

Реализуемая в Казахстане, новая модель государственной службы диктует изучение процессов отбора, образования, мотивации, эффективности деятельности государственных служащих, поэтому актуализируется вопросы совершенствования образования государственных служащих.

В контексте этой проблемы, в представленной статье, автор, описала как формируется программа обучения государственных служащих с использованием компетентностного подхода, как инновационной технологии.

Ключевые слова: Компетентностный подход, государственный служащий, обучение, качество.

Андатпа

Қазақстанда жүзеге асырылып жатқан мемлекеттің жаңа моделі мемлекеттік қызметшілерді таңдау, оқыту, уәждеме, тиімді қызметін зерделеуді қажет ететіндіктен, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдіру мәселелері өзектілене түседі.

Мақалада автор мемлекеттік қызметшілерді оқыту барысында қолданылатын құзыреттілік тәсілдерін инновациялық технологияның маңызды бірлігі ретінде сипаттайды.

Тірек сөздер: Құзыреттілік тәсіл, мемлекеттік қызметші, оқыту, сапа.

Abstract

In the article the author described how a training program for civil servants with a competence approach based as innovative technology. New model of civil services which is realized in Kazakhstan tells us need to study selection, education and motivation processes as well as effectiveness of civil servants that's why improvement of education process play important role for civil servants nowadays.

In the given article author described how program of education for civil servants is made using competitive approach as innovation technology.

Key words: competency approach, public servant, education, quality

Реализуемые в Казахстане, новая модель государственной службы [1] и «Стратегия – 2050» [2], диктуют изучение процессов отбора, образования, мотивации, эффективности деятельности государственных служащих.

Эти вызовы могут быть реализованы, если уровень развития государственного служащего, результативность и эффективность его деятельности будут соответствовать требованиям мировой науки и практики.

Перед образовательными учреждениями, обучающими государственных служащих Казахстана стоят новые задачи, которые актуализируются, когда в условиях турбулентности мира меняется парадигма государственного управления и государственной службы, что предполагает новые подходы к формированию человеческого капитала государственных органов, основанных на принципах профессионализации деятельности, лидерстве, служению нации.

В этом контексте выросли требования к профессионализму и качественному исполнению обязанностей государственных служащих разных субъектов государственного управления. Следовательно, актуализировались вопросы совершенствования подготовки с применением инновационных подходов.

К инновациям, работающим на современную модернизацию можно отнести компетентностный подход в профессиональном обучении, который составляет основу образовательных стандартов нового поколения.

Компетентностный подход предполагает не усвоение отдельных друг от друга знаний и умений, а овладение ими в комплексе. В связи с этим по иному определяется система методов обучения, где в основе отбора и конструирования лежит структура соответству-

ющих компетенций и функции, которые они выполняют. Общеобразовательная школа не в состоянии сформировать уровень компетентности учеников, достаточный для эффективного решения проблем во всех сферах деятельности и во всех конкретных ситуациях, тем более в условиях быстро меняющегося общества, в котором появляются и новые сферы деятельности, и новые ситуации. Цель школы – формирование ключевых компетенций.

Высшие учебные заведения формируют профессиональные компетенции, которые формируются не только в процессе обучения, но и под воздействием семьи, друзей, работы, политики, религии, культуры и зависит от всей образовательно-культурной ситуации, в которой живет и развивается человек.

Компетентный подход может быть использован как в традиционных моделях подготовки специалистов, так и в логистических, исходя из потребностей потребителей, которые, как правило, в настоящее время применяются в системе дополнительного образования, ориентированных на подготовку специалистов, исходя из тех задач, которые им предстоит решить (или они уже решают, но это можно сделать более эффективно). Однако такой подход требует определенной формализации, и приводит к необходимости разработки модели компетенций, где будут учтены интересы нескольких сторон: направляющей организации, осуществляющей оплату обучения и ставящей цели и задачи перед каждым специалистом и образовательного учреждения, где обучается специалист. Применение компетентного подхода, усилит эффективность обучения, эффективность расходования бюджетных средств, так как адресная подготовка специалистов всегда окупается. Выигрыш получает и государство (экономия ресурсов, в том числе – временных) и образовательное учреждение – оно развивает формы и методы обучения, само приобретает новые компетенции, что сказывается на квалификации преподавателей по всем программам обучения, способствует развитию всего потенциала, повышает конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

В связи с этим, в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан (далее Академия) при формировании образовательных программ для государственных служащих, применяется компетентный подход, который реализуется по определенной схеме.

При подготовке образовательных программ проводится комплексное исследование профессиональных компетенций среднего и управленческого персонала государственных служащих, формируются кластеры компетенций (рис. 1), затем формируется «идеальный» профиль должности (должностей), проводится оценка деятельности и использования данных для сравнительных оценок с «идеальным» профилем должности.

КЛАСТЕРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ

- Базовые
- Профессиональные
- Системное мышление
- Креативность и инновационность
- Стремление к саморазвитию и самосовершенствованию
- Лидерские компетенции и командная работа

Рисунок 1. Кластеры компетенций [3]

Для получения полного представления о сотруднике его оценивают по следующим элементам квалификации:

– **знания сотрудника** (включает теоретические (базовые) знания, полученные в образовательных учреждениях по профилю работы; профессиональные знания, которыми работник должен обладать для эффективного выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с требованиями рабочего места);

– **профессиональные умения и навыки** (включает набор навыков, классифицированных по направлениям деятельности, характерным для той или иной должности);

– **личностные и деловые качества** (например, коммуникативность, исполнительность, инициативность, адаптивность).

Следующим этапом изучаются задачи (рис. 2), которые решаются через нее. Затем формируется модель компетенций руководителей высшего и среднего звена государственной службы (таблица 1).

Таблица 1.
Модель компетенций руководителей высшего и среднего звена [3]

№ п\п	Компетенции	Умения и навыки	Примечание
	Базовые компетенции	Знание государственного языка, основ экономики, государственного управления и права; Умение работать на информационно-коммуникативных технологиях; Умение находить и обрабатывать информацию; Грамотная письменная и устная речь; Нацеленность на результат.	Данные компетенции являются стандартными для руководителей высшего и среднего звена.
	Профессиональные компетенции	Знания, умения и навыки в своей профессиональной деятельности; Умение эффективно управлять бюджетными средствами; Постановка и решение профессиональных задач; Разработка и реализация государственных управленческих решений; Результативность и эффективность деятельности.	Основными отличиями в данном блоке компетенций является то, что руководители высшего звена работают на долгосрочные цели организации, а руководители среднего звена работают на оперативные задачи организации.
	Системное мышление	Комплексный подход к процессу и управление им (системные, проектные и ситуационные подходы); Стратегическое управление; Стратегическое планирование и нацеленность на результат.	Данные компетенции являются одинаково важными для руководителей высшего и среднего звена.
	Креативность и инновационность	Управление изменениями и инновациями; Критическое мышление.	
	Стремление к саморазвитию и самосовершенствованию	Личная мотивация к работе; Знание языков (трилингвизм); Умение к объективной самооценке; Стремление к личностному росту.	
	Лидерские компетенции и командная работа	Лидерство и авторитет; Стремление к командообразованию; Умение создавать благоприятный морально-психологический климат в организации; Умение выстраивать партнерские отношения; Умение работать по принципу наставничества; Ораторские способности.	

На основании модели и полученных результатов корректируются существующие и разрабатываются новые образовательные программы по направлению МРА (Государственное и местное управление).

Акцент в подготовке кадров для государственной службы смещен на формирование конкретных компетенций: формирование способности инновационно мыслить, формирование навыков управления проектами и ресурсами, навыков планирования деятельности, умения управлять собой.

При формировании образовательных программ МРА (Государственное и местное управление), необходимо учитывать, что особое значение принимает развитие и совершенствование профессиональной компетентности и навыков:

– в области трактовки и применения нормативно-правовых актов, относящихся к сфере профессиональной деятельности и разработки проектов, региональных нормативно-правовых актов в сфере профессиональной деятельности;

- в области определения функций, места и значения органов исполнительной власти в системе государственной власти;
- в области правового обеспечения государственной службы центрального и местного уровня;
- в области управления по результатам в органах исполнительной власти (оценки эффективности деятельности);
- в области регламентации деятельности органов исполнительной власти;
- в области взаимодействия органов исполнительной власти центральных органов и местного самоуправления по реализации государственных функций и оказанию государственных услуг;
- в области государственного регулирования экономики; управления региональной экономикой и экономическим развитием;
- в области организационно-правовых основ противодействия коррупции;
- в области документационного обеспечения государственного и местного управления;
- в области управления закупками для государственных и местных нужд;
- в области усвоения норм служебного поведения и деловой этики.

Для оценки эффективности подготовки специалистов необходимо соотнести качественные характеристики их компетенций с характеристиками нормативной модели специалиста (по областям профессиональной компетенции). Отсюда все более насущными являются проблемы качества подготовки специалистов на основе стандартизации процесса обучения.

Программы обучения базируются на следующих основных принципах.

Программа выстроена на основе нормативно-правовых актов по формированию и подготовке государственных служащих. Это позволяет четко сформулировать как цель, задачи программы, так и ожидаемые результаты.

Основа образовательных программ – когнитивные, функциональные, этические и личностные компетенции.

В соответствии с перечисленными принципами разрабатываются основные образовательные модули в рамках рабочих учебных планов.

Очень важно для обеспечения качества подготовки государственных служащих, чтобы образовательный процесс осуществлялся на основе упреждающего развития компетентности преподавателей и консультантов, тренеров, обеспечивающих этот процесс. Иначе можно готовить только специалистов «вчера» дня». Это требует изменения подготовки и переподготовки профессорско-преподавательского состава, обучающих организаций, внедрения новых форм обучения, которые активно используются в бизнес-образовании: все большего использования деловых ситуаций не только в курсах управленческого блока, проведения тренингов, обучения основам консалтинга и т. п. Сохраняя общие требования государственного образовательного стандарта, все больше использовать возможности самостоятельной работы обучающихся с помощью электронных учебников, рабочих тетрадей и т. п. Системный мониторинг профессиональных компетенций слушателей на программах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, позволяет отслеживать уровень развития профессиональных компетенций специалистов в динамике.

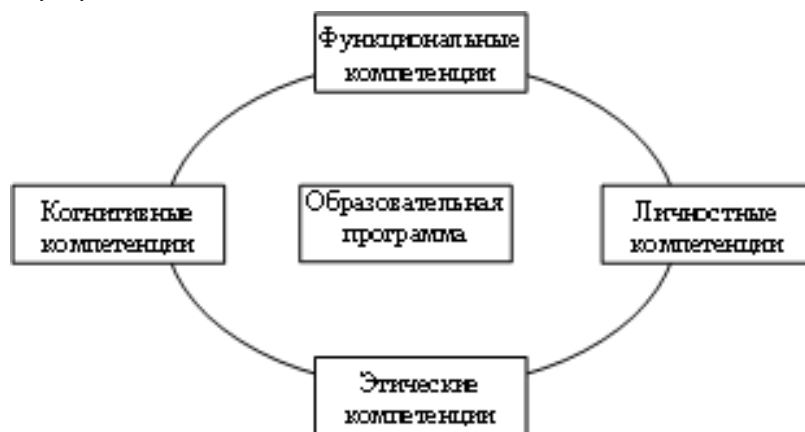


Рисунок 2. Основа разработки образовательных программ.

Модель предполагает, что государственные служащие среднего и высшего управленческого звена, должны быстро реагировать на изменения внешней среды, знать основные внутренние процессы государственного управления, технологии как регламентного, так и проектного управления, что особенно важно в условиях динамичной внешней среды, когда цена упреждающего решения очень велика.

В настоящее время уровень образованности, не определяется объемом знаний, их энциклопедичностью. С позиций компетентностного подхода уровень образованности определяется способностью решать проблемы различной сложности на основе имеющихся знаний. Компетентностный подход не отрицает значения знаний, но он акцентирует внимание на способности использовать полученные знания. При таком подходе цели образования описываются в терминах, отражающих новые возможности обучаемых, рост их личностного потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 О Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 119 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.akorda.kz (15.12.2012)

2 Стратегия «Казахстан – 2050». Новый политический курс состоявшегося государства: Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 14 декабря 2012 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.akorda.kz (15.12.2012)

3 Резолюция круглого стола «Компетентностная парадигма в образовании государственных служащих». – 2012 г. – 06.11.2012 г.

Дата поступления статьи в редакцию 11.10.2013