

УДК 378.048.2

Н. П. Калашникова,
заведующая кафедрой «Государственная политика»
НШГП Академии государственного управления при
Президенте РК, доктор политических наук,
академик МАИИ

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ ГОССЛУЖАЩИХ КОРПУСА «А»: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ФОРМ

Аннотация

Освещается проблематика компетентностного подхода в профессиональной подготовке государственных служащих, в свете приоритетов и задач модернизации, поставленных в Стратегии «Казахстан – 2050». Обосновываются новые проектные модульные варианты программ профессионального и дополнительного образования подготовки кадров для государственной службы на основе зарубежного опыта и в соответствии с международными стандартами. Предлагается в обучении государственных служащих корпуса «А» делать акцент на конкретный государственный заказ, соответствующий ожиданиям работодателей в лице госорганов, инновационные технологии, практико-ориентированные цели по обеспечению квалифицированными кадрами государственную службу Казахстана. Представляются перспективные рекомендации и новые механизмы взаимодействия с госорганами по обучению и переподготовке кадров.

Ключевые слова: Компетенции – профессиональные, управленческие, личностные; стандарты компетентностного подхода; государственная служба и административная реформа; приоритеты в формировании и развитии корпуса «А», их подготовке.

Аңдатпа

«Қазақстан – 2050» Стратегиясында қойылған, оны модернизациялаудың басымдылықтары мен мақсаттары тұрғысынан, мемлекеттік қызметшілерді кәсіби дайындауда құзыреттілік тәсілдің мәселелері ашып көрсетіледі. Мемлекеттік қызметшілер үшін кадрларды дайындаудың кәсіби және қосымша білім берудің жобалық модульдік нұсқа бағдарламалары ұсынылады. «А» корпусының мемлекеттік қызметшілерін оқытуда мемлекеттік органдар атынан жұмыс берушілердің күтулеріне сәйкес келетін нақты мемлекеттік тапсырысқа, инновациялық технологиялар, Қазақстанның мемлекеттік қызметін білікті кадрлармен қамтамасыз ету бойынша тәжірибеге бағдарланған мақсаттарға көңіл аудару ұсынылады. Кадрларды оқыту мен қайта даярлау бойынша мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылдың жаңа тетіктері мен перспективалық ұсынымдар беріледі.

Тірек сөздер: Кәсіптік, басқарушылық, тұлғалық құзыреттіліктері; құзыреттілік тәсілдің стандарттары; мемлекеттік қызмет пен әкімшілік реформа; «А» корпусын қалыптастыру мен дамытудағы, оларды дайындаудағы басымдылықтар.

Abstract

Illuminating issues of competence approach in the training of civil servants, in the light of the priorities of the «Strategy «Kazakhstan–2050». Modular design offers options for vocational and further education training for the civil service. In order to build the competency approach in training of civil servants of case «А», based on international experience, it is proposed to make an emphasis on the state order, practice-oriented tasks assigned to provide qualified personnel civil service in Kazakhstan. To make specific recommendations, and new mechanisms of interaction with public organizations for training and retraining.

Keywords: Competence – Professional, administrative, personal; standards of competence approach; the civil service and administrative reform; the formation and development priorities of the case «А».

Успешная реализация национальной политики, эффективное достижение поставленных задач невозможны без наличия в госаппарате высококвалифицированных руководящих работников. Эта аксиома принята во всем мире. Выступая с Посланием народу Казахстана в декабре 2012 года, Лидером Нации – Н. А. Назарбаевым акцентировано внимание на стратегических целях, обозначенных в Стратегии «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства», способности их реализовать только профессиональному государственному аппарату, «для которого служение народу и государству превыше всего».

Сегодня в Казахстане осуществляются системные реформы в подготовке государственных служащих, их повышении квалификации; обеспечивается прозрачная, объективная и эффективная оценка государственных органов и деятельности государственных служащих, основывающаяся на компетентностном подходе, общечеловеческих принципах, принципах «нулевой терпимости к беспорядку» и коррупции.

Казахстанское общество сегодня нуждается в чиновнике новой формации: мыслящем, образованном, духовно обогащенном, понимающем, что его главное предназначение – ответственность, компетентность и казахстанский патриотизм, формирующиеся через систему укрепления казахстанской демократии и государственности. «Быть полезным своей стране, быть ответственным за судьбу своей Родины – это долг и честь для каждого ответственного политика, для каждого казахстанца» – провозглашается в Стратегии «Казахстан – 2050» [1].

Развитие демократических институтов и объективный 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 органов.

В свете интенсивно идущих в Казахстане трансформаций в сфере государственной службы формируется принципиально новый класс профессиональных управленцев – корпус «А», ответственный за реализацию конкретных направлений государственной политики. Согласно поручению Главы государства до 1 июля текущего года будет произведен отбор и сформирован управленческий корпус, работающий на принципах меритократии, транспарентности, результативности и подотчетности обществу. В этих целях разработаны соответствующие условия и утвержден порядок специальных квалификационных требований к административным государственным должностям корпуса «А» [2].

Для формирования нового государственного управленческого корпуса создана Национальная комиссия по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан (далее – Комиссия). Совместно с уполномоченным органом в лице Агентства РК по делам государственной службы, она обеспечит выработку и внесение предложений на рассмотрение Президенту страны по формированию кадровой политики и ее реализации в отношении административных государственных служащих корпуса «А»; рассмотрение специальных квалификационных требований к ним; рекомендаций по формированию данного кадрового резерва; вопросам их прохождения и прекращения государственной службы; в том числе по карьерному планированию, обучению, проведению ротации, привлечению к дисциплинарной ответственности, освобождению от занимаемых должностей [3].

В основу реформ в сфере государственной службы положен компетентностный подход, требующий переориентации образовательного процесса на приобретение компетенций и компетентности как на свою главную цель. Подготовка управленческих кадров, как и в целом, вся система образования не могут быть практико-ориентированными без приобретения опыта деятельности, уровень которого более точно определяется методами компетентностного подхода.

Современному обществу и государству нужны управленцы реально готовые к продолжению активного творческого познания, развития, обладающие способностью практически решать сложные жизненные и профессиональные проблемы. А это и есть те самые качества, которые обозначаются понятиями «компетенция» и «компетентность». В основе столь важной работы, безусловно, лежит обеспечение через практико-ориентированные образовательные программы подготовки кадров раскрытие их концептуальных понятий.

Первый вариант характерен больше для британской системы менеджмента и образования и относится к описанию работы и видов деятельности.

Второй, – американский, характеризует в большей степени способности личности, ее поведение.

Данные понятия представляются как сумма знаний, навыков, способностей, мотивов, ценностей, убеждений и характеристик профессиональной деятельности государственных служащих высокого уровня, включающие в себя, в первую очередь, аналитическое мышление и лидерский потенциал, критический анализ и оценку деятельности, в том числе и самооценку.

Компетентность – интегральное качество личности, проявляющееся в способности и готовности ее к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретаются в процессе обучения и социализации и ориентированы на дальнейшую самостоятельную и успешную работу.

Впервые обобщенно идеи компетентного подхода выдвинуты английскими исследователями в области моделей компетенций Лейлом и Сайном Спенсерами. В своем фундаментальном исследовании «Компетенции на работе» [4] авторы особо выделяют, что именно развитие компетенций является основополагающим фактором эффективности профессиональной деятельности конкретного служащего.

Предложенные теоретико-прикладные аспекты модернизации системы образования остаются актуальными и до настоящего времени. Более того, компетентный подход введен в качестве международного стандарта в обучение и подготовку соответствующих кадров для системы государственного управления. На практике выполнение требований международного стандарта ISO 9001 к обеспечению компетентности и осведомленности вызывает определенные затруднения, вместе с тем контекст адекватной оценки значимости человеческого ресурса и формирования корпоративной культуры остается неизменным в подготовке кадров. Ведь компетенция – это не только способность решить задачу, но и наличие необходимых полномочий для действий по ее решению [5].

Другая точка зрения на теорию и практику компетентного подхода была выдвинута американским специалистом по психологии и мотивации достижений Д. Мак-Клелландом. Им предложен тезис о том, что наличие у конкретного сотрудника диплома о высшем или среднем профессиональном образовании отнюдь не означает его соответствие занимаемой должности и вообще способности к работе в сфере государственного или муниципального управления [6].

Для выработки целостной образовательной траектории профессионального обучения кадров следует обратиться к передовому зарубежному опыту традиционных систем их подготовки и соотнесения его с компетентным подходом.

Англосаксонский подход. Основоположником этого достаточно традиционного подхода к подготовке кадров для государственной службы является **Великобритания**. Однако в дальнейшем наибольший вклад в его развитие внесли немецкие ученые (*Лоренц фон Штейн, Роберт фон Моль, Макс Вебер*). Англосаксонский подход активно используется наиболее динамично развивающимися в политической и социально-экономической сферах странами Севера Европы – Швецией, Норвегией, Данией, Нидерландами.

Особенности подхода. Наиболее яркой является правовая доминанта в общей системе подготовки государственных служащих, чиновники, получившие профессиональное образование по методикам англосаксонского подхода, имеют традиционно сильную подготовку в правовой сфере.

В настоящее время в Великобритании и Германии, как и в большинстве других стран Европы и Америки, происходит реформирование государственной службы под влиянием глобализационных процессов. Качественная трансформация обязанностей госслужащих заключается в повышении значимости таких профессиональных характеристик, как умение самостоятельно принимать решения, управлять изменениями, проявлять лидерские качества. Система подготовки кадров также меняется в соответствии с новыми требованиями. Повышение эффективности работы госслужащих неразрывно связано с развитием междисциплинарного подхода к их образованию, ориентированного на развитие у будущих чиновников системного мышления, коммуникабельности, умения работать в команде, самостоятельности и инициативности.

К примеру, в Великобритании в рамках формирования системы государственной службы были разработаны *критерии оценки компетентности специалистов*. Это создало мощный импульс положительной мотивации для постоянного совершенствования госслужащими профессиональных навыков, освоения новых знаний и эффективных методов работы. В рамках реформирования вопроса о присвоении следующего класса или повышении по службе уровень образования и профессиональной подготовки рассматривалась как один из решающих аргументов. Здесь подготовка кадров считается одним из приоритетных направлений. Каждое ведомство разрабатывает свои программы подготовки кадрового резерва с учетом мониторинга потребностей в обучении персонала и планирования

его дальнейшего применения. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируются с учетом специфики функций и должности, занимаемой чиновником.

Таким образом, в Великобритании отсутствует единая централизованная система подготовки кадров для государственной службы, однако существует множество курсов, программ, семинаров с учетом индивидуального подхода к выбору образовательной программы. При всем разнообразии форм и методов обучения общими для них являются подготовка выпускной работы по проекту, теоретическая подготовка в учебном заведении, приобретение практического опыта.

В системе подготовки кадров для государственной службы в Великобритании можно выделить следующие факторы, которые могут *представлять определенный интерес*:

– существование четких критериев оценки компетентности госслужащих создает огромный положительный стимул для повышения уровня образования и профессиональных навыков. Внедрение таких критериев в систему контроля качества выполняемой работы позволяет более четко формулировать обязанности госслужащих и обуславливает обязательность повышения уровня их профессионализма;

– содержание учебных программ отличается большой гибкостью, позволяя оперативно откликаться на цели и задачи текущей политической и социально-экономической ситуации.

В Германии возрождается традиция подготовки высококвалифицированных специалистов на базе широкого междисциплинарного подхода. Преобладание юридических дисциплин, что являлось отличительной чертой англосаксонского подхода, постепенно уступает место более сбалансированному варианту учебных программ. Традиционные академические программы подготовки госслужащих существуют в университетах Потсдама и Констанца, программа подготовки аспирантов – в Высшей школе управленческих наук в г. Шпайере. Огромное внимание при подготовке кадров для государственной службы уделяется практической части. Все программы предусматривают стажировки в органах государственной службы, которые длятся несколько месяцев. Учебные программы Германии отличаются не только балансом между правовыми и экономическими дисциплинами, но и сбалансированностью между теоретическими знаниями и получением практических навыков. Подобная практика в некоторой степени диктует универсальность программ. Система подготовка кадров для государственной службы Германии, хотя традиционно сформировалась в рамках англосаксонского подхода, давно завоевала собственные сильные позиции на европейском образовательном пространстве. В частности, многоуровневая ранжированная система, практикующаяся в Германии (начальный, ознакомительный; обновляющий, связанный с переменами в управленческом процессе; сохраняющий, направленный на поддержание или расширение уровня профессиональных знаний и умений; восходящий и др.), признана одной из самых результативных образовательных систем в Европе.

Французский подход. Особенность французского подхода состоит в том, что государственное управление преподается в разделе политических и административных наук. Во Франции преобладают два типа учебных заведений: институты политических исследований и университеты. Подготовка государственных служащих для органов государственного управления, которая во Франции носит название профессиональной постоянной подготовки, состоит из профессиональной начальной подготовки госслужащих и повышения квалификации, которое организуется на протяжении всей их карьеры.

При некоторых институтах политических исследований созданы центры подготовки кадров государственного управления, которые в течение года после получения диплома готовят к вступительному конкурсу в те или иные органы государственной службы.

Особое место в области подготовки по специальности «Государственное управление» занимают две высшие школы, находящиеся в ведении премьер-министра: *Национальная школа администрации и парижский Институт политических исследований*. В задачу Национальной школы администрации входит подготовка чиновников для комплектования высших кадров администрации: членов Государственного Совета, Счетной палаты, Финансовой инспекции (высшие органы управления), региональных счетных палат, административных судов, Генеральной инспекции администрации, корпуса префектов, гражданских администраторов.

Таким образом, во Франции, как и в Германии, система подготовки госслужащих носит централизованный характер и имеет многоуровневую структуру, ранжированную в

зависимости от целей обучения и степени профессиональной подготовки слушателей. Однако если немецкие образовательные программы отличаются высоким уровнем сбалансированности экономических и правовых дисциплин, то французский подход ориентирован на углубленное изучение экономики.

Американский подход. В США давно наметилась тенденция к усилению экономического образования государственных управленцев, связанная с введением оценки результативности и качества работы правительственных органов.

Содержание магистерской образовательной программы включает изучение особенностей системы политических процессов, системы права, социологических теорий.

Особая форма подготовки магистров по государственному управлению – это курс обучения и защита диссертации, которую организует для работников высшего и среднего звена государственных органов ряд университетов, имеющих соглашение с американским правительством.

Система подготовки магистра государственного управления **в канадских университетах** мало, чем отличается от системы США. Наиболее крупные университеты находятся в городах Торонто, Монреале и Квебеке. Типологически их можно объединить в модель, условно названную выше «американской». В ее основе лежит междисциплинарный подход, и разрабатываются не только прикладные, но и общетеоретические проблемы. Особенности канадской системы подготовки магистров в области государственного управления ведется по трем направлениям – по канадской проблематике; научно-техническому прогрессу, инновациям и охране природной среды: по проблематике развития [7].

Опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что эффективность подготовки государственных служащих зависит от обязательности и непрерывности процесса обучения и его непосредственной связи с продвижением по карьерной лестнице.

Применение компетентностного подхода в организации подготовки руководящих работников различных уровней государственного управления для Казахстана – актуальная проблематика. Интерес в этом плане представляет монография российского исследователя В.В. Лобанова «Работа с высшим административным персоналом в США и других зарубежных странах» [8]. В ней обосновывается, что для каждой компетенции можно выделить *поведенческие индикаторы*, представляющие собой стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека. Предлагается составить модель компетенции для каждой должности.

Анализируя американскую модель «Основы эффективного лидерства» ученый обращает внимание на выделение тех качества, которыми должны обладать все руководители государственных учреждений независимо от должности и характера выполняемой работы. Для каждой группы руководителей установлен различный набор управленческих качеств, причем по мере продвижения по службе и занятия более высоких руководящих постов сфера компетентности расширяется. Указанная модель находит широкое применение в государственных организациях США в целях повышения эффективности работы руководителей.

Особое внимание уделяется руководителям, занимающим высшие должности в системе исполнительной власти и входящими в особую группу высших чиновников, которые являются как бы связующим звеном между политическими лидерами и кадровыми чиновниками. Выделено пять сфер компетентности, составивших *ядро квалификации высших руководителей*. В ядро квалификации высших руководителей входят:

- стратегическое видение;
- управление человеческими ресурсами;
- развитие и оценка программ;
- планирование и управление ресурсами,
- представление интересов организации и взаимодействие.

Каждый кандидат, претендующий на высокую должность, обязан соответствовать модели «Ядро квалификации высших руководителей» (или представить план по достижению уровня квалификации, заложенному в этих требованиях). Модели компетентности руководителей служат *основой для формирования образовательных программ и соответственно образовательных стандартов в системе непрерывного образования* [9].

В результате сравнительного анализа зарубежного и отечественного опыта подготовки управленческих кадров для государственных органов, а также включение компетентностного

подхода в модульные обучающие программы позволяет пересмотреть подходы в обучении кадров в соответствии с адекватностью потребностям в наличии профессиональных управленцев.

В качестве основной парадигмы реформируемой системы образования, в наибольшей степени выступают запросы современного общества. Поэтому в рамках компетентностного подхода происходит интеграция знаниевой и навыковой компонент образовательного процесса с его социально-психологической составляющей, ориентированной на формирование не только квалифицированного специалиста в конкретной сфере деятельности, но и гражданина с развитой системой ценностей и поведенческих установок. Эта характерная особенность казахстанской системы подготовки и переподготовки кадров для государственной службы сегодня наиболее востребована, когда традиционно складывается стереотип уважительного отношения к руководителю как профессионалу, способному решить возникающие вопросы, а значит, повышается уровень доверия ко всем институтам власти.

Как уже отмечалось, государственная служба Казахстана, в целом, давно шагнула вперед. Активно изучается и внедряется в практику передовой опыт государственного планирования и политического управления, демонстрируется открытость достижений административных реформ. Примером тому может служить создание в Астане Регионального хаба в сфере государственной службы, под непосредственным патронатом Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы. Его целью является обеспечение институциональной базы для непрерывного обмена опытом и знаниями в сфере государственной службы для стран СНГ и Центральной Азии. Региональный хаб станет диалоговой площадкой практиков, ученых и экспертов в сфере государственной службы, на которой будут выработываться решения, направленные на повышение эффективности государственной службы. Секретариат функционирует на базе и в тесном взаимодействии с Академией государственного управления при Президенте Республики Казахстан (*далее – Академия*), это создаст дополнительные условия для обмена научными концепциями, обучающими программами, методиками, инновациями в подготовке кадров, на основе межведомственного и компетентностного подхода. Для этого Академией создан информационно-коммуникационный портал INASPA (International Network of Academies and Schools of Public Administration).

Безусловно, компетентностный подход может быть использован как в традиционных моделях подготовки специалистов, которые свойственны современной высшей школе, базирующейся на государственных образовательных стандартах второго поколения, традиционных формах и методах обучения, так и в логистических, исходя из запросов потребителей. Они, как правило, в настоящее время применяются и в системе дополнительного образования, ориентированного на подготовку специалистов, исходя из тех задач, которые им предстоит решить (или они уже решают, но это можно сделать более эффективно).

Однако даже компетентностный подход требует определенной формализации, так как формализованы отношения между всеми участниками образовательного процесса. Следовательно, удовлетворенность результатами обучения определяется качеством образовательных услуг, измерители которого уже известны, но обязательно должны учитываться и приобретенные (отрететированные компетенции), которые легко воспроизводятся специалистом по результатам обучения в реальной практике. Таким образом, необходима четкая выстроенная модель компетенций.

В построении модели компетенций необходимо учитывать интересы нескольких сторон: направляющего государственного органа ставящего цели и задачи перед каждым специалистом, оценивающего его результаты, самого обучаемого, образовательного учреждения. По идее, исходя из представляемых компетенций, следует дать возможность выбора государственному служащему образовательной программы, формы обучения и, непосредственно, учебное заведение. Это обеспечит, на наш взгляд, соответствующую «отдачу», эффективность конкретного применения на практике полученных знаний.

В таком направлении Академией с участием профессорско-преподавательского состава, в том числе и Национальной школы государственной политики (*далее – НШГП*) ведется интенсивный поиск и разработка качественно новых программ по совершенствованию процесса подготовки государственных служащих, в том числе и для корпуса «А», а также корреляция

существующих учебно-методических комплексов с учетом законодательных нововведений и зарубежного опыта. Повышение профессиональных компетенций государственных служащих подразумевает внесение изменений и в систему их дополнительного образования. В соответствии с законодательством, к кандидатам для поступления в управленческий корпус «А» будет применяться оценка профессиональных и личностных компетенций, значимых для эффективного исполнения государственным служащим функциональных обязанностей на управленческой должности. Важно чтобы в формировании профиля компетентности принимали активное участие непосредственно государственные служащие, обучающиеся, к примеру, в Академии, магистранты и докторанты. Проводимые профессорами кафедры «Государственная политика» НШГП различного рода презентации, дискуссии, обсуждения проектов, организованных на аудиторных и практических площадках по вопросу законодательных изменений и дополнений в сферу государственной службы, показали, что система профессиональной подготовки управленцев нового поколения, ориентирует, прежде всего, на обучение как теоретическим знаниям в соответствующих отраслях, так и на компетентностный подход, предусматривающий, в первую очередь, развитие у управленцев профессиональных компетенций, личностно-деловых качеств, необходимых для их успешной профессиональной деятельности. Выявленные путем проведенного анкетирования магистрантов НШГП «на входе» компетенции представлены в виде – общеуправленческих базовых, профессионально-прикладных, социально-экономических, политико-правовых, развивающих аналитические способности, навыки принятия эффективных управленческих решений, адаптации инновационных политических стратегий, умения руководить в условиях трансформации для достижения успеха и др. [10].

В последующем, путем активного творческого взаимодействия профессорско-преподавательского состава и магистрантов в процессе обучения, в качестве основных определены следующие необходимые компетенции – базовые, как группа компетенций, которая основывается на интеллектуальных, коммуникативных, эмоциональных и волевых качествах человека. Они являются фундаментом, на котором строится управленческая деятельность руководителя и специальные компетенции – это те умения и навыки, которые связаны с конкретной областью профессиональной деятельности. Данная модель позволяет, во-первых, создать систему отбора и обучения руководителей, ориентированную на развитие у них необходимых качеств и знаний, и, во-вторых, проводить оценку руководителей в соответствии с выбранными стандартами.

Важность полученных данных, оформленных в виде презентации «Профиля компетентности государственного служащего корпуса «А», еще задолго до введения в действие изменений в законодательство о государственной службе, подкреплена практическим видением магистрантами концептуальных подходов к новой системе кадрового отбора управленцев высшего уровня, а также их амбициями для занятия должности в корпусе «А». Ряд наблюдений показал стремление слушателей участвовать (как представителей госорганов) в дальнейшем совершенствовании практико-ориентированных программ профессионального обучения.

Известно, что современный управленец принципиально не может опираться на застывшие теоретические истины, поэтому в управлении логика науки не доминирует, а является органичной компонентной наравне с конкретным профессиональным знанием и инновационной управленческой деятельностью.

Введение в НШГП «гибкой» и адекватной системы программно-модульного обучения государственных служащих, сформированной в соответствии с новыми вызовам, необходимые умения и навыки «под заказ», требуемые для работы специалиста в конкретных условиях, обеспечиваются введением наряду с обязательными и профилирующими дисциплинами широкого круга элективных дисциплин эффективно развивающих компетентностный подход. Направленные на формирование профессиональных и управленческих компетенций, приобретение практических навыков, они максимально приближены к соответствующим квалификационным требованиям к государственной должности, в том числе, к специальным квалификационным требованиям к должностям корпуса «А».

Посредством многостороннего сотрудничества с зарубежными вузами-партнерами (в НШГП – это Университет Дьюк, США), где слушатели проходят стажировку по программам, соответствующим международным стандартам, вырабатывается обоснованная

траектория обучения, обеспечивается полноценная интеграция международного опыта в область государственного управления и подготовки управленческих кадров. Программы утверждаются на Ученом совете Академии, являясь логическим продолжением учебного процесса, основаны на современных методиках компетентностного подхода.

Применительно к системе подготовки управленческих кадров следует выделить следующие важнейшие мероприятия в рамках реализации компетентностного подхода: развитие системы семинаров и тренингов как для магистрантов, так и для действующих государственных служащих (*в экспериментальном порядке проведены обучающие тренинги на рабочем месте*), получающих знания в системе дополнительного образования; их вовлечение в процесс практической деятельности посредством производственной практики и стажировок в госорганах, включая и на региональном уровне; согласование с ними тематики магистерских диссертаций и итоговых рефератов; стимулирование креативных и аналитических способностей государственных служащих в ходе развития навыков составления рациональных предложений по оптимизации конкретных сфер деятельности; участие в подготовке совместных с преподавателем анализа ситуаций (кейс-стади) и защиты проектов, *tacit-knowledge (аналитические дискуссии)* и др. Последовательность такой работы обеспечивается мониторингом потребностей государственных органов на конкретные модули, темы семинаров, в том числе и авторские.

Практическая составляющая в системе подготовки управленческих кадров должна выйти на равные позиции с обучением теоретическим знаниям, что гармонизирует соотношение квалификационного и компетентностного начал в их профессиональном образовании. Соответственно, компетентностный подход выступает в качестве основы модернизации формирующейся системы профессиональной подготовки кадрового резерва и действующего корпуса «А». В целом, оптимизация системы профессиональной подготовки госслужащих является стратегической задачей дальнейшего реформирования образовательной системы государственного управления, с равной взаимовыгодной заинтересованностью сторон.

В целях разработки новых модульных обучающих программ для корпуса «А», развития подготовки кадров с учетом запросов практики, приказом председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 28 февраля т.г., создана рабочая группа, в которую вошли не только ученые, эксперты и преподаватели Академии, но и руководители аппаратов кадровых служб центральных органов. Проведенные ее заседания показали необходимость системной подготовки управленцев нового поколения, с учетом развития профессиональных, управленческих и личностных компетенций. В основу будущих обучающих программ для корпуса «А» разработчиками предлагаются те дисциплины и практикумы, интенсивно развивающие данные компетенции как составляющих основу их квалификационных требований к должности. Они и должны, на наш взгляд, служить, кроме прочего, основными критериями отбора государственных служащих для зачисления в кадровый резерв корпуса «А». Поэтому обучающиеся по магистерской программе «Политология» со специализацией «Государственная политика и политическое управление» в НШГП, в соответствии с ГОСО и конкретными запросами государственных органов, должны иметь преимущества для зачисления в кадровый резерв корпуса «А», с учетом их уровня подготовленности, компетентности и профессионализма.

Кроме того стимулирующими для продвижения по служебной лестнице, определено, должны стать новые обучающие программы и модули повышения квалификации для государственных служащих корпуса «А» – долгосрочные для зачисленных в кадровый резерв; среднесрочные – для назначенных на должность в соответствии с решением Комиссии, лидерские краткосрочные – для руководящего состава. Это позволит комплексно развивать компетентность, «которая рассматривается как своего рода коктейль навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация в строгом смысле этого слова... социальное поведение, способность работать в группе, инициативность и любовь к риску» [11].

Резюме

Таким образом, новые формы компетентностного подхода, с учетом сложившихся традиций в отечественной системе подготовки и переподготовки управленческих кадров, показывают возрастающую роль Академии в предоставлении качественных образовательных услуг как идеолога и разработчика полноценных проектов, учитывающим мировые тренды и новации в сфере государственного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 «Стратегия «Казахстан–2050». Новый политический курс состоявшегося государства». Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н. А. Назарбаева народу. 14 декабря 2012 г.
- 2 Указ Президента Республики Казахстан «О некоторых вопросах специальных квалификационных требований к административным государственным должностям корпуса «А» от 7 марта 2013 г. №519 /vest.kz от 18 марта 2013 г.
- 3 Указ Президента Республики Казахстан «О Национальной комиссии по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан и кадровых комиссиях областей, столицы, города республиканского значения» от 7 марта 2013 года №520 /vest.kz от 18 марта 2013 г.
- 4 Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2010.
- 5 ISO 9001: секреты успеха эффективной команды // Менеджмент качества. – 2012. № 3 – С. 178–182.
- 6 Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. М., 2004;
- 7 Татур Ю.Г. Академические и профессиональные компетенции. Международный опыт и Российские особенности. Доклад на семинаре-совещании «Определение потребности Госкорпорации в персонале. Подходы образовательных учреждений и работодателей. Росатом. Москва 25–26 марта 2008г.; Д.С. Докучиц, Е.Н. Хайнацкий Использование компетентностного подхода при отборе и подготовке управленческих кадров /cialis tadalafil; Acquistio cialis generico, vivakadry.com, 2011.
- 8 Лобанов В.В. Работа с высшим административным персоналом в США и других зарубежных странах / В. В. Лобанов. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – 229 с.
- 9 Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
- 10 Материалы презентаций магистрантов НШГП Академии на заседании круглого стола, с участием экспертов Европейского союза, октябрь, 2012 г.
- 11 Доклад международной комиссии по образованию, представленный ЮНЕСКО «Образование: сокрытое сокровище». – М.: ЮНЕСКО, 1997.
- 12 Чубарова Н.Л. Компетентностный подход в подготовке управленческих кадров (политологический анализ). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук. Ростов-на-Дону 2012. Специальность 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии (политические науки)
- 13 Барциц И.Н. Правовое обеспечение государственной службы РФ: Учебник. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 560 с.
- 14 Шабров О.Ф. Динамика изменения удельного веса и влияние корпоративного компонента политической элиты постсоветской России / Элиты и общество в сравнительном измерении / Сб. ст. под. ред. О.В. Гаман-Голутвиной. М., 2011. С.313.

Дата поступления статьи в редакцию журнала 10 марта 2013 года