

специальный курс «Социальная инклюзия» и уже с этого учебного года он будет преподаваться будущим экономистам и юристам, что, в конечном итоге, повысит их конкурентоспособность на рынке труда.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.С. Сергеева, Т.Н. Разуваева

Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(НИУ «БелГУ»), Белгород, Россия

В соответствии со статьей 60 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих. В Указе Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)"» констатируется, что формирование профессиональной государственной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных служащих. В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих необходимо внедрить новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения. Для решения названных

задач требуется совершенствовать механизм государственного контроля за качеством работы образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, в которых государственные служащие осваивают образовательные программы дополнительного профессионального образования.

Утверждение в системе государственного управления комплекса принципов, соответствующих концепции нового государственного управления, требуют применения принципов проектного управления в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области.

Практика показывает, что проектное управление давно нашло успешное применение по всему миру. Абсолютная прозрачность и управляемость процессом, четкое распределение персональной ответственности и измеримый конечный результат на заранее спланированную дату - это далеко не все, что делает привлекательным проектное управление для бизнеса и органов власти.

Разработка проекта «Развитие системы подготовки управленческих кадров в Белгородской области» обусловлена ситуацией, сложившейся в сфере подготовки государственных гражданских и служащих, руководителей муниципального уровня, предприятий и организаций всех форм собственности на уровне региона, которая характеризуется следующим.

В настоящее время на уровне региона наблюдается отсутствие:

1) конкурентной среды в системе дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;

2) независимой системы оценки качества знаний государственных гражданских служащих области, прошедших обучение, в форме тестирования.

Так, по состоянию на июнь 2012 года:

- охвачено тестированием 11 процентов государственных гражданских служащих области;

- качество знаний государственных гражданских служащих, прошедших обучение, составляет по итогам тестирования 63 процента;

3) внутрикорпоративного обучения государственных гражданских служащих области;

4) практикоориентированного подхода в системе дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих;

5) демотивации государственных гражданских служащих, неуспешно прошедших тестирование по итогам обучения;

6) системы подготовки менеджеров муниципальных образований;

7) постпрограммной работы с участниками Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Белгородской области.

Создавшаяся ситуация стала основанием для открытия проекта и обусловила его цель: повышение эффективности системы подготовки управленческих кадров в Белгородской области к началу 2014 года до уровня «С» согласно Модели эффективности системы подготовки управленческих кадров в Белгородской области, предполагающего внедрение и развитие на уровне региона:

1) конкурентной среды в системе дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;

2) независимой системы оценки качества знаний государственных гражданских служащих области, прошедших обучение. Так, к началу 2014 года:

- должно быть охвачено тестированием не менее 85 процентов государственных гражданских служащих области, прошедших обучение;

- качество знаний государственных гражданских служащих области, прошедших обучение, по итогам тестирования - не менее 90 процентов;

- степень удовлетворенности государственных гражданских служащих области, прошедших обучение, его организацией и качеством преподавания - не менее 75 процентов;

3) практикоориентированного подхода в системе дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области, который предполагает следующее:

- объем часов учебных планов, отводимых на практические занятия на базе органов государственной власти области, администраций муниципальных районов и городских округов, государственных учреждений, организаций, - не менее 30 процентов от общего объема часов;

- доля привлеченных к обучению преподавателей-практиков из числа государственных гражданских, муниципальных служащих области, работников государственных учреждений, организаций - не менее 50 процентов от общего количества преподавателей,

- доля государственных гражданских служащих области, получивших от органа государственной власти – заказчика образовательных услуг индивидуальные задания при направлении на обучение, - не менее 85 процентов от общего количества государственных гражданских служащих области, направленных на обучение;

4) доля органов государственной власти области, в которых внедрена система внутрикорпоративного обучения государственных гражданских служащих области, - не менее 85 процентов;

5) доля органов государственной власти области, в которых внедрена система демотивации государственных гражданских служащих области по итогам тестирования, - не менее 85 процентов от общего количества органов государственной власти области;

6) системы подготовки сити-менеджеров. При этом:

- качество знаний слушателей, прошедших подготовку по программе «Управление муниципальными образованиями», не менее 75 процентов по итогам тестирования;

- степень удовлетворенности слушателей программы «Управление муниципальными образованиями» качеством преподавания и организацией

обучения - не менее 50 процентов от общего количества слушателей указанной программы;

- в резерв управленческих кадров области на должности глав администраций муниципальных районов и городских округов должно быть включено не менее 50 процентов от числа слушателей, успешно завершивших обучение по программе «Управление муниципальными образованиями» с учетом результатов тестирования;

7) постпрограммной работы с участниками Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Белгородской области. При этом:

- постпрограммной работой должно быть охвачено не менее 50 процентов выпускников указанной программы;

- в проектах, реализуемых на территории Белгородской области, должно участвовать не менее 15 процентов выпускников указанной программы.

В целях достижения уровня С Модели эффективности системы подготовки управленческих кадров в Белгородской области необходима реализация следующих направлений:

1) «Развитие системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области»;

2) «Подготовка менеджеров муниципальных образований по программе «Управление муниципальными образованиями» для обеспечения эффективного управления территориями»;

3) «Совершенствование механизмов реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Белгородской области».

Рассмотрим каждое из указанных направлений.

1. Развитие системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области предусматривает решение следующих задач:

1.1. Формирование нормативной правовой базы: нормативное закрепление снижения на 10 процентов ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы при условии неуспешного прохождения гражданскими служащими области независимой оценки уровня знаний по итогам обучения посредством тестирования через внесение соответствующих изменений в примерный порядок установления указанной надбавки.

1.2. Совершенствование образовательного процесса в вузах, реализующих программы дополнительного профессионального образования гражданских служащих области, предусматривающее:

1.2.1. Формирование конкурентной среды. Для этого предлагается вузам, расположенным на территории Белгородской области, поучаствовать в дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих области. В этой связи будет осуществляться сбор и анализ предложений от вузов по реализации приоритетных направлений дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области с представлением учебных планов, аннотаций учебных программ, а также тестов. Кроме того, орган исполнительной власти – заказчик образовательных услуг будет обязан согласовывать представленный вузом учебный план и внедрять в образовательный процесс практикоориентированный подход, описанный нами выше.

1.2.2. Организацию независимой оценки уровня знаний государственных гражданских служащих Белгородской области в форме тестирования. При неудовлетворительной сдаче государственным гражданскими служащими области по итогам обучения тестирования орган исполнительной власти – заказчик образовательных услуг будет предпринимать штрафные санкции.

1.3. Организация внутрикорпоративного обучения, предусматривающего:
- разработку и утверждение Положения о внутрикорпоративном обучении в органах государственной власти области;

- выдачу государственным гражданским служащим области, направляемым на обучение, индивидуальных заданий для выполнения по итогам обучения и последующей их защитой в рамках внутрикорпоративного обучения;

- диссимилиацию опыта в виде передачи знаний, полученных государственными гражданскими служащими области, прошедшими обучение, работникам соответствующего органа государственной власти области через семинары, проводимые в рамках внутрикорпоративного обучения;

- выступление руководителей органов государственной власти области о приоритетных направлениях деятельности перед работниками соответствующего органа государственной власти области.

II. Подготовка менеджеров муниципальных образований по программе «Управление муниципальными образованиями» для обеспечения эффективного управления территориями с учетом практикоориентированного подхода и независимой оценки уровня знаний.

III. Совершенствование механизмов реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Белгородской области предусматривает решение следующих задач:

3.1. Совершенствование образовательного процесса в вузах – участниках Президентской программы, расположенных на территории Белгородской области посредством:

- совершенствования содержания учебных программ. Для чего планируется проведение анкетирования участников Президентской программы с целью оценки содержания образовательных программ на входе и на выходе с их последующей корректировкой;

- привлечения участников Президентской программы в качестве преподавателей образовательных программ;

- внедрения практикоориентированного подхода в образовательный процесс.

3.2. Совершенствование постпрограммной работы с участниками Президентской программы посредством:

- вовлечения участников Президентской программы в процессы разработки и реализации значимых региональных проектов, комплексных программ развития территорий;

- осуществления оценки результативности деятельности органов исполнительной власти и органов местного самоуправления области с учетом показателя «Работа с участниками Президентской программы»;

- формирования банка данных участников Президентской программы, имеющих положительный опыт проектного управления;

- развития системы работы с предприятиями (организациями) области – участниками Президентской программы: направление на предприятия (организации) области писем об использовании потенциала специалистов, организацию и проведение встреч с руководителями предприятий (организаций) области, формирование рейтинга предприятий с награждением лучших по итогам работы с выпускниками программы;

- диссимилиации позитивного опыта участников Президентской программы: организация и проведение областного конкурса «Лучший выпускник Президентской программы подготовки управленческих кадров», конференции «Президентская программа в Белгородской области: итоги и перспективы», встреч руководителями различного уровня;

- информационного сопровождения реализации Президентской программы на территории области: создание раздела «Президентская программа» на сайте ОАУ «Институт региональной кадровой политики», издание буклета «Президентская программа в Белгородской области», освещение в СМИ мероприятий с участием выпускников Президентской программы.

Предлагаемый проект достаточно масштабный, предполагает вовлечение более 1500 служащих области. Проект носит межведомственный характер и предполагает участие всех органов власти области, а также представителей бизнес-сообщества. Реализация проекта будет способствовать повышению профессиональной компетенции управленческих кадров на муниципальном и региональном уровне, формированию профессионального ядра государственного и муниципального управления, способного обеспечить реализацию стратегии социально-экономического развития области.

О НОВЫХ ПОДХОДАХ В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

В.Н. Ткачев

Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(НИУ «БелГУ»), Белгород, Россия

Какие новые подходы в организации учебного процесса можно реализовать для подготовки высококвалифицированных кадров, востребованных на рынке труда? В поисках ответа на этот вопрос можно обратиться к опыту ведущих университетов мира.

Университеты, ведущие подготовку специалистов массовых квалификаций, ориентированы на местный рынок труда и на локальную экономику. А исследовательские университеты работают на глобальном рынке и конкурируют с лучшими мировыми вузами.

Ни один университет, даже мирового класса, не может добиваться превосходных результатов во всех областях. Гарвардский университет, признаваемый вузом номер один в мире, имеет лучший рейтинг только в области экономики, медицины, образования, политологии, права, бизнеса, английского языка и истории. Лондонская школа экономики известна своими