

№ 3(94). – Режим доступа: <https://jasgalym.kz/studentterge/137-rol-sistemy-povysheniya-kvalifikacii-v-razviti-soft-skills>. – Дата доступа: 10.09.2020.

6. Формирование универсальных компетенций (soft skills) у субъектов образовательного процесса УВО: учебная программа повышения квалификации для педагогических работников учреждений высшего образования / Н. В. Дроздова, В. А. Хриптович. – Минск: РИВШ, 2020. – 11 с.

*Агейко О. В.*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
Минск, Беларусь

*Ageiko O. V.*

Academy of Management under the President of the Republic  
of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 378.046.4

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СЛУШАТЕЛЕЙ В ИНСТИТУТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

### **MAIN DIRECTIONS IN TRANSFORMATION OF THE PROCESS OF TRAINING AND RETRAINING OF LISTENERS IN THE INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE**

*В статье представлена смешанная модель подготовки и переподготовки слушателей, в основу которой положен компетентностный подход и показаны ее преимущества.*

*Ключевые слова: подготовка и переподготовка; компетенции; эффективность деятельности.*

*The article presents a mixed model of training and retraining of students, which is based on a competency approach and shows its advantages.*

*Key words: training and retraining; competencies; performance efficiency.*

Кардинальные геополитические, общественные, экономические трансформации происходящие в обществе не смогли не затронуть традиционную систему обучения взрослых. Существующей системе невозможно успеть за широким спектром изменений, оно принципиально не в состоянии обеспечить человека необходимыми для конкурентоуспешной жизни знаниями, умениями и практическим навыками.

Формирование в Беларуси информационного общества, конкурентоспособной, основанной на интеллекте и знаниях экономики обуславливает необходимость развития кадрового потенциала государственных служащих, способного генерировать продуктивные идеи, уметь внедрять их в управление и реальные жизненные процессы. Как отметил Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко в Послании белорусскому народу и Националь-

ному собранию Республики Беларусь, «...те, кто работают в госаппарате, должны быть лучшими. Управленческая система должна делать ставку на инициативных, думающих, ответственных людей. Для привлечения самых классных специалистов следует решить задачу по повышению престижа государственной службы», причем «сегодня нам необходимо осознать: образование проходит через всю жизнь» [1].

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих с учетом реализации принципа непрерывного обучения, максимальным обеспечением соответствия уровня подготовки вызовам современного общества актуальна в контексте социально-экономических реалий сегодняшнего дня. Решение данной проблемы имеет первостепенное значение для успеха проводимых в настоящее время социально-экономической и административной реформ, при этом высокий уровень профессиональной подготовки государственных служащих является необходимым элементом системы эффективного государственного управления [2].

Академия управления определена как ведущее учреждение образования в системе высшего образования и в системе дополнительного образования взрослых и обеспечивает образование руководящих кадров и лиц, включенных в резерв руководящих кадров, государственных служащих, иных руководителей и специалистов. Обучение госслужащих в стенах Академии проходит под девизом «Знания для эффективного управления!».

Анализ существующих мировых моделей образования, которые ориентируются на формирование компетенций и передачу универсальных ценностей позволяет констатировать, что в Академии управления активно внедряет смешанную модель обучения кадров в сфере управления, в которой учитывается весь спектр требований, предъявляемых сегодня государством к руководителю.

В основу легла модель, разработанная Дж. Четамом и Дж. Чиверсом, которая предполагает не просто набор компетенций, а предполагает определенную их взаимосвязь. В результате появляется особый «тетраэдр компетенций», включающий в себя: когнитивные компетенции (знания и понимание, основанные на формальном обучении и опыте), функциональные компетенции (навыки, особые умения, которые госслужащий может и должен продемонстрировать в своей области), личностные компетенции (понимание того, как необходимо себя вести в конкретных ситуациях, мотивация, направленная на повышение эффективности деятельности), этические компетенции (ценности, позиция, на основе которых принимаются решения и осуществляются действия), мета-компетенции (способность позитивно реагировать на критику, справляться со сложными ситуациями). Конечно, в этой модели легко угадывается «айсберг компетенций», предложенный в качестве наглядной модели структуры компетенций Спенсерами, однако есть и отличия двух моделей. В частности, модель Дж. Четама и Дж. Чиверса более четко структурирована, и, в отличие от модели Спен-

серов, предполагает равные возможности для развития каждого кластера компетенций [3].

Данная модель позволяет учитывать весь комплекс требований, предъявляемых сегодня государством к руководителям и специалистам. Именно с этим связано широкое использование ориентированного на практику инноваций в области передачи знаний, использование компетентного и проектного подходов к обучению (рис. 1).

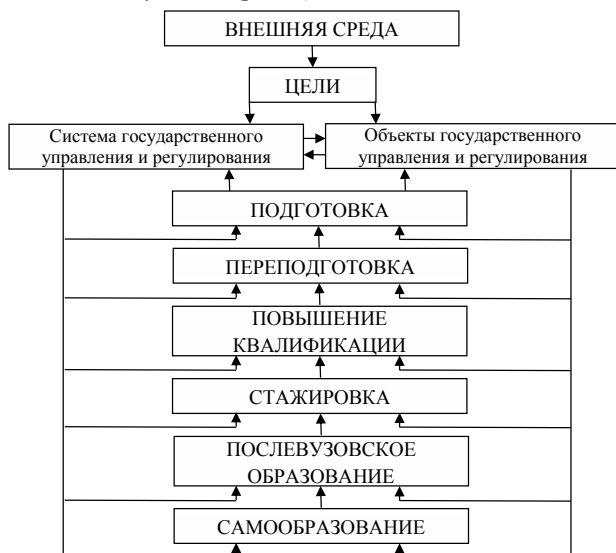


Рис. 1. Модель обучения кадров в сфере государственного управления

Реализация данной модели обучения, с одной стороны, обеспечивает их непрерывное развитие, а с другой – позволяет определить персонализированные траектории их обучения. Система обучения кадров в сфере управления в Академии управления базируется:

- на многоступенчатой системе прогнозирования потребности и отбора лиц на обучение в сфере государственного управления;
- на сотрудничестве с ведущими международными научно-образовательными и другими организациями в области государственного управления;
- на постоянном обновлении методов и форм обучения;
- на механизме апробации приобретаемых в Академии управления знаний в системе государственного управления;
- на оценке эффективности обучения на основе системы менеджмента образовательных услуг. В этом направлении произошли изменения и принцип «соответствия требованиям» сменился на принцип «удовлетворение потребностей».

В процессе реализации образовательных программ реализуется три основные функции: познавательную, практическую и идеологическую. При этом идеологическая функция означает не обслуживание власти, а обеспечение научным знанием о потребностях и возможностях управления всех систем публичной сферы, идеологической мысли и практики, в том числе в период перемен [4].

Прагматическая направленность модели обучения в Академии управления обеспечивается за счет создания реальной возможности перевести изучаемые дисциплины в практическую плоскость, предоставления слушателям возможности обучаться в контексте реальных проблем управленческой деятельности и развития синергии между фундаментальностью и практической направленностью образовательных программ. Акцент в процессе обучения смещен в сторону формирования отношения к обучаемому как к субъекту образовательного процесса. Так, большинство слушателей из числа руководителей сами выступают носителями знаний о проблемах и задачах, существующих в реальном управлении, в ряде случаев – и о методах их решения. Такие слушатели, обучаясь, обучают других, отдавая знания и приобретая взамен навыки общения с аудиторией [5]. Академия управления ориентируется на усиление практической составляющей образовательного процесса посредством расширения форм взаимодействия с заказчиком на подготовку кадров, открытия инновационных площадок на базе государственных органов и организаций, внедрение инноваций в образовательный процесс. Сегодня, в образовательных программах государственного заказа более 45 % их содержания составляют деловые игры, тренинги, анализ конкретных ситуаций и другие активные формы обучения.

Таким образом, модель обучения в Академии управления основывается не только на процессе формирования знаний и способностей, но также на механизме их реализации в системе государственного управления. Тесное взаимодействие с органами государственного управления обеспечивает интеграцию образовательного процесса и научно-инновационной деятельности с практикой государственного управления, социально-экономических и культурных преобразований в Республике Беларусь.

#### **Список использованных источников**

1. Лукашенко, А. Г. Сильная экономика и честная власть – фундамент независимости страны и процветания нации; Послание Президента Республики Беларусь 22 апр. 2014 г. Белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь / А. Г. Лукашенко // Офиц. интернет-портал Президента Респ. Беларусь.
2. Новиков, Д. А. Методология управления / Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2011. – 128 с.
3. Татур, Ю. Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования: учеб. пособие / Ю. Г. Татур. – М.: Логос, 2016. – 256 с.
4. Морозевич, А. Н. Основные приоритеты развития Академии управления при Президенте Республики Беларусь / А. Н. Морозевич // Проблемы управления. – 2011. – № 4. – С. 53–60.

5. Модель обучения кадров в сфере управления в Академии управления при Президенте Республики Беларусь / А. Н. Морозевич [и др.] // Проблемы управления. – 2014. – № 2. – С. 4–13.

*Белянская В. С., Лешова Е. А.*

Белорусский государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством, Минск, Беларусь

*Belianskaya V. S., Leshova E. A.*

Belarusian State Institute for Advanced Training and Retraining of Personnel for Standardization, Metrology and Quality Management, Minsk, Belarus

УДК 37.018.46

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА И ПЕРЕДОВЫХ ТЕХНИК КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

## **QUALITY ASSURANCE OF PERSONNEL TRAINING IN THE FIELD OF MODERN MANAGEMENT SYSTEMS AND ADVANCED QUALITY TECHNIQUES AND EFFECTIVE MANAGEMENT**

*В статье рассматриваются вопросы обеспечения качества подготовки персонала в области современных систем менеджмента.*

*Ключевые слова: качество; образование; система менеджмента.*

*The issues of ensuring the quality of personnel training in the field of modern management systems are considered.*

*Key words: quality; education; management system.*

Комплекс мер на 2016–2020 годы по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и современных международных систем управления качеством определил конкретные целевые показатели по внедрению стандартизованных методов и техник качества и эффективного менеджмента, а также обучению персонала организаций техникам качества и эффективного менеджмента.

Определены следующие задачи, в решении которых участвуют предприятия и организации, органы госуправления, местные исполнительные и распорядительные органы, учреждения образования, в том числе учреждения дополнительного образования взрослых [1]:

- создать условия для внедрения в организациях страны современных систем менеджмента;