

СЕКТОРАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Д.С. Докуциц, А.А. Охрименко, Е.Н. Хайнацкий

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»,
г. Минск, Республика Беларусь»*

Формирование конкурентоспособного управленческого потенциала – одна из важнейших задач государственной кадровой политики в Республике Беларусь. Высокие требования к методам работы управленческих кадров обусловлены новым механизмом управления, сочетающим методы государственного регулирования с использованием рыночных механизмов, современных организационных, информационных, социальных и политических технологий.

Демографическая ситуация, процессы глобализации в мировой экономике, структурная перестройка национальной экономики, трудовая миграция и рост конкуренции на общем рынке труда в рамках единого экономического пространства стремительно меняют требования к квалификации работников в сфере управления.

Анализируя практику работы с кадрами в сфере управления в Республике Беларусь, следует отметить тот факт, что недостаточное внимание к проведению институциональных реформ не позволяет добиваться максимальной ее эффективности.

Для эффективного управления развитием кадров в сфере управления необходимо учитывать характер и сущность влияния институциональных аспектов. Содержание, глубина и степень институционального развития кадрового потенциала исполнительной власти напрямую детерминируют качество служебной деятельности, то есть осуществления государственными служащими функций государственного управления. Реформирование механизмов развития кадров в сфере управления Республики Беларусь без четко выстроенной системы приоритетов приводит к «ошибке преждевременного переключения», когда в неподготовленную институциональную среду имплантируются элементы «передовых» институциональных форм.

Проблемные моменты и негативные явления в процессе развития кадрового потенциала исполнительной власти – результат наличия институциональных противоречий между целями, задачами и требованиями, по развитию государственной кадровой политики, закреплённых нормативно и неформальными установками, действующими в государственных органах.

Институциональные изменения в процессе подготовки кадров для системы государственного управления – процесс двустороннего движения. С одной стороны, изменения формальных институтов могут быть вызваны изменениями неформальных, с другой – изменения первых могут стимулировать изменения вторых. В результате начинается «длительный процесс взаимодействия формальных и неформальных норм» [1].

Согласно Д. Нортю институциональные изменения рассматриваются как процесс изменения формальных и неформальных правил, составляющих институциональную среду общества. Как отмечает В.В. Радаев, институты образуют «не жесткий каркас, а гибкую поддерживающую структуру, изменяющуюся под влиянием практического действия» [2]. Исходя из этого, авторы рассматривают изменения формальных правил как инструментарий институционального развития.

Теоретические основы институциональных изменений должны включать: исходные принципы, являющиеся основой для проведения институциональных мероприятий; обоснование модели институциональных изменений; описание алгоритма процедуры институционального проектирования [3].

Профессиональное развитие кадров в сфере управления складывается из двух аспектов: профессионально-квалификационного развития, которое связано, прежде всего, с обучением и самообразованием кадров (повышение компетентности), и профессионально-должностного развития, которое связано в основном с решением задач служебно-карьерного роста, рациональным использованием способностей каждого работника. При этом профессио-

нальное обучение должно быть опережающим по содержанию, постоянным, развивающим и обогащающим кадровый потенциал. В системе непрерывной подготовки руководящих кадров образовательная политика должна быть направлена на согласование форм и методов обучения, содержания образовательных программ со стратегией развития управляемых объектов, целями и задачами государственных органов и организаций.

В исследованиях, проводимых в НИИ ТПУ Академии управления, профессиональную подготовку руководящих кадров в Республике Беларусь предлагается проводить в соответствии с профилями компетентности на различных уровнях управления.

Сложившаяся в Республике Беларусь система квалификаций нуждается в совершенствовании с целью придания ей большей гибкости, а именно способности оперативно реагировать на изменения, происходящие в системе государственного управления. Это потребует введения в национальную систему квалификаций механизмов, создающих условия для непрерывного повышения кадрового потенциала и эффективного его использования, что необходимо с учетом оптимизации системы государственного управления и инновационного развития.

Система квалификаций – средство согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда на основе настоящих и перспективных требований сформулированных в терминах таких критериев, как характер знаний, умений и компетенций, и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Это согласование осуществляется на основе эффективных механизмов правового и институционального регулирования взаимодействия профессионального образования и рынка труда.

В настоящее время компетенции работников во многом не удовлетворяют работодателей, а система профессионального образования только начинает переход на учебные программы, основанные на компетентностном подходе (изучении требований рынка труда).

Системы квалификаций, в конечном счете, представляют собой воплощение и систематизацию целей и задач профессионального образования и рынка труда в едином целом блоке или, по крайней мере, того, что этот блок стремится дать людям, извлекающим из него пользу. Она должна охватывать и способствовать достижению четырех главных целей: ознакомление с рынком труда; ориентация личности в путях самореализации; развитие знаний навыков и умений; развитие и поддержание широкой, продвинутой базы знаний [4].

Национальные системы квалификаций разрабатываются в соответствии с приоритетами, принятыми в разных странах. Как и национальное законодательство, они имеют различную сложность в зависимости от существующей в этих странах практики того, что подлежит детальному регулированию и что можно регулировать более краткими и общими постановлениями. Разработка национальных систем квалификаций осуществляется в более чем 130 странах мира. Совершенствование национальных систем квалификаций активно проводится и в странах СНГ. Система квалификаций включает в себя рамку квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, систему оценки и сертификации качества квалификаций.

Создание в Республике Беларусь рамки квалификаций в сфере управления позволит реализовать принципы, свойственные аналогичным рамочным структурам зарубежных стран: непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней от низшего к высшему; прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей; соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системы образования.

Формирование общего пространства квалификаций в рамках ЕвразЭС и СНГ, и проводимые отдельными государствами-участниками работы по реформированию национальных систем квалификаций (например, Россия, Казахстан, Украина), способствует включению Республики Беларусь в процесс построения общего образовательного пространства с одновременным совершенствованием белорусской национальной системы квалификаций.

Унификация систем квалификаций государств – участников интеграционных объединений позволит: сформировать общую институциональную стратегию развития кадров в сфере управления, в том числе, планировать различные траектории обучения, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту; описывать с единых позиций требования к квалификации работников при разработке профессиональных и образовательных стандартов; разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов; создавать квалификационные и тарифные системы в сфере управления.

Элементами национальной системы квалификаций являются секторальные советы квалификаций, которые формируются из числа представителей бизнеса, системы образования, научных и общественных организаций (включая профсоюзы), а также заинтересованных органов государственного управления.

В качестве основы для секторальной рамки квалификаций в сфере управления можно использовать Европейскую рамку квалификаций, которая предлагает структурированное описание уровней квалификаций на основе специальных дескрипторов (критериев качества квалификаций), четко разграничивающих уровни сложности труда и требования к ключевым компетенциям работников.

Разработка секторальным советом квалификаций в сфере управления профессиональных стандартов позволит определять требования к уровню подготовки кадров в сфере управления, и описывать возможные траектории и условия повышения уровня квалификации персонала с целью формирования в нашей стране системы непрерывного профессионального образования и обучения в сфере управления.

Профессиональные стандарты должны стать основой для разработки образовательных стандартов и учебно-программной документации образовательных программ.

Для успешного функционирования системы квалификаций в сфере управления необходимо наличие определенного механизма, который состоит из институтов оценки, сертификации и развития компетенций и квалификаций; информационной инфраструктуры, консультационных служб и служб по профессиональной ориентации.

Таким образом, методология формирования секторальной системы квалификаций в сфере управления предполагает разработку:

- методологии формирования секторального совета в сфере управления Республики Беларусь;
- проекта секторальной рамки квалификаций Республики Беларусь в сфере управления;
- методики формирования профессиональных стандартов кадров в сфере управления;
- проекта профессионального стандарта «Управление государственным органом, организацией»;
- методологии оценки и сертификации кадров в сфере управления;
- методологии планирования развития карьеры кадров в сфере управления на основе национальной рамки квалификаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Патрушев, С.В. Институционализм в политической науке: этапы, течения, идеи, проблемы / С.В. Патрушев // Политическая наука. Зарубежная политология в XX столетии. – 2001. – № 2. – С. 146–186.
2. Радаев, В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы / В.В. Радаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – Том 4. – № 3. – С. 109–130.
3. Кристиневич, С.А. Институциональная эффективность развития человеческого капитала: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.01 / С.А. Кристиневич ; УО «БГЭУ». – Минск, 2012. – 28 с.
4. Болонская конференция по системам квалификаций: заключительный отчет // Департамент международного сотрудничества Министерства образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://dic.edu.ru/international_community/projects/bol/1375/. – Дата доступа: 19.01.2012.