

**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ  
МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ:  
КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ**

Преображенский Б.Г.

*Российская академия государственной службы  
при Президенте РФ, Воронежский филиал  
Воронеж, Россия*

**1. Предпосылки модернизации  
института государственной службы в  
контексте современных требований к  
менеджменту**

Функционирование современного института государственной службы предполагает открытость, транспарентность, рост доверия граждан к органам государственной власти, толерантность в отношениях граждан и чиновников, улучшение качества и своевременности оказываемых гражданам публичных услуг.

Рост авторитета, престижа и конкурентоспособности чиновников государственной службы и, в целом, высокое качество функционирования института государственной службы могут быть обеспечены применением современных технологий в процессах организации эффективного менеджмента и продуктивного взаимодействия органов государственной службы со структурами гражданского общества.

Выполнение этих условий при формировании механизма государственного управления явится гарантией создания эффективной государственной власти и, как следствие, сильного государства.

По этому поводу русский писатель, публицист и мыслитель В.В. Розанов писал «Государство есть сила. Это – его главное. Поэтому единственная порочность государства – это его слабость... Поэтому «слабое государство» не есть уже государство, а просто – нет».<sup>1</sup> Сильное, конкурентоспособное государство само по себе не рождается. Его конкурентоспособность, политическая эффективность в сфере публичных отношений во многом определяется управленческим потенциалом. Однако уровень менеджмента в различных сферах человеческой деятельности и, прежде всего, в институте государственной службы не соответствует современным требованиям, в результате спрос на публичные услуги со стороны гражданского общества падает, как и доверие граждан к основным институтам государства.

Согласно данным, полученным в США за тридцатилетний период исследований с 1965

<sup>1</sup> Розанов В.В. Русская государственность и общество. М.: Республика, 2003.

по 1995гг доверие граждан к университетам снизилось с 61 до 30%; с 55 до 21% - к крупным компаниям; с 73 до 20% - к медицинским учреждениям; с 29 до 14% – к средствам массовой информации.<sup>2</sup>

Таким образом, учитывая кризис национальных систем образования и падение общественного доверия к государственному управлению, необходимо по-новому подходить к подготовке управленческих кадров.

В современных экономических, социальных и политических условиях от менеджеров нового поколения требуется:

а) глубокое понимание меняющегося мира, целей и задач глобализации экономики, осознание и восприятие технологических и структурных изменений в государстве и обществе под воздействием активно развивающихся мирохозяйственных связей и процессов, обусловленных усилением интеграционных процессов и формированием единого планетарного рыночного пространства;

б) знание и владение инструментами информационного воздействия на общество, корпоративные публичные структуры и бизнес-структуры, значение которых исключительно возрастает в условиях несовершенной информации на рынках;

в) понимание и адекватное реагирование на инновационные изменения в системе государственного управления, происходящих под воздействием интенсивного развития и применения информационных и компьютерных технологий и, в особенности, создания Интернет;

г) способность к продуктивному взаимодействию с некоммерческими организациями и бизнес-структурами, к адаптации в любом секторе экономики, к диалогу с различными группами населения: учеными, политиками, управленцами и общественностью.

В этом контексте выделяются следующие ключевые качества управленцев нового типа<sup>3</sup>:

глобальное и креативное мышление (для эффективного управления в глобальном производстве и маркетинге, формирования и развития экономики, основанной на знаниях); учет креативности и многообразия культур (умение создавать стимулы для «нужного» поведения людей различной интеллектуальной и культурной среды); владение современными технологиями (в целях обеспечения конкурентных преимуществ и активного рыночного позиционирования).

<sup>2</sup> Бакушев В.В., Демидов Ф.Д. Профессиональное образование в начале нового века и подготовка государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2003. - С. 42.

<sup>3</sup> Указ. работа. – С. 44.

нирования); ориентированность на партнерство (умение договариваться о создании альянсов и управлять сложными распределенными сетями); способность к распределению функций и задач управления, реализуя принципы «разделения доступа к информации» и «свободы профессионального поведения».

Исходя из этого должна по-новому строиться система профессиональной подготовки менеджеров, учитывающей особенности функционирования и развития экономики транзитных стран, к числу которых относится Россия, и позволяющей расширить не только сферу «производства» образовательных услуг, но и сферу их потребления. Последнее возможно при участии государства в качестве гаранта интересов граждан как потребителей этих услуг при условии обеспечения им свободного доступа к образованию, равенства доступа и высокого качества образования, его адекватности требованиям рынка труда.

Другим объективным условием развития системы подготовки управленческих кадров является расширенное воздействие государства на формирование и развитие неправительственных организаций и общественных объединений, что способствует более широкому вовлечению граждан в процессы публичного управления и, соответственно, побуждает к приобретению профессиональных знаний в области менеджмента.

Расширение сферы управляющего воздействия органов государственной власти на общество возможно также за счет устранения информационной асимметрии, то-есть когда граждане не располагают полной и достаточной информацией об объектах их интересов, в частности, о характере и содержании оказываемых публичных услуг. Информационная асимметрия как атрибут присуща и рыночному механизму, и механизму государственного управления.

Таким образом, смысл ориентации образовательной политики в сфере подготовки управленческих кадров состоит в том, что критерием оценки уровня профессионального образования становятся компетентность и конкурентоспособность знаний, их инновационный характер. Еще одним свойством в отличие от традиционной формулы высшего профессионального образования является диверсификация форм финансовой поддержки образовательного процесса.

Все это предъявляет новые требования к стратегии подготовки кадров для системы государственной службы, создания обновленной и эффективной системы дополнительного образования, интеграции разноуровневых обра-

зовательных структур в форме инновационных комплексов и центров, обеспечивающих системность, универсальность, непрерывность и качество профессионального образования в области информатики, экономики и права, иностранных языков.

## **2. Концепция развития образовательного процесса**

Сегодня в России 20,6% экономически активного населения имеет высшее образование, в США – 31%. В сфере услуг развитых стран занята большая часть населения – до 81%. При переходе к экономике, основанной на знаниях, сфера услуг (в т.ч. управление) возрастает до 85%, а потребность в специалистах с высшим образованием превышает здесь 90%. По данным исследований, выполненных учеными США, производительность труда человека с высшим образованием в 5 раз выше, чем у человека без высшего образования.<sup>4</sup>

Приведенные цифры настоятельно требуют концептуального переосмысления образовательной политики, разработки и реализации комплекса мер по созданию совершенной образовательной среды учебных заведений, формированию системы привлечения и отбора студентов, развитию интеллектуальной среды.

В связи с этим уместно привести данные ООН об индексе развития человеческого потенциала по состоянию на 2005 год. Индекс развития оценивается по трем критериям: продолжительность жизни; доступ к знаниям и уровень жизни. Рейтинговыми исследованиями были охвачены 177 стран. Россия, заняв 67-е место в рейтинге, попала в группу 70 стран, где отмечается высокий уровень развития человеческого потенциала (для сравнения: США – 12-ое место; Великобритания – 16-е; Германия – 22-ое; Украина – 76-ое; Китай – 81-ое; Грузия – 96-ое). В первую десятку вошли, что весьма показательно, 6 европейских стран.<sup>5</sup>

Такая ситуация формирует новые требования к системе профессиональной подготовки государственных служащих, адаптированной к современным интеграционным процессам в экономике и ориентированной на ее инновационное развитие. Конкурентоспособность национальной экономики все больше определяется знаниями, технологиями и инновациями.

В этой связи еще одной тенденцией развития процессов подготовки государственных

<sup>4</sup> Карпенко М. Новая роль высшего образования в эпоху развития инновационной экономики, глобализации и депопуляции // ВВШ «Alma mater». 2007. №9. – С. 12-17.

<sup>5</sup> Вестник высшей школы «Alma mater». 2007. №9. – С. 17.

служащих является создание эффективной системы дополнительного профессионального образования, ориентированной на обучение по образовательным программам, связанным с получением дополнительной квалификации и имеющим инновационный характер.

В современных условиях характерной особенностью является интеллектуализация и компьютеризация процессов формирования общества нового типа. Появление и стремительный рост информационных сетей, компьютеризация процессов в социальной сфере требуют новых, нетрадиционных подходов к организации образовательных систем, повышения качества образования. Подобные требования распространяются и на систему подготовки государственных служащих.

В этом контексте образовательная политика в сфере подготовки государственных служащих, учитывая основные положения проекта Ассоциации европейских университетов,<sup>6</sup> должна отказаться от использования в процессе обучения стандартной трансляции знаний в силу ее ограниченности и сосредоточиться на освоении технологии получения «распределенного» полного знания. В процессе получения такого знания участвуют, в широком смысле, вузовское и научное сообщества и сообщество промышленников и предпринимателей, связанные многомерными коммуникациями и трансфером идей и знаний. Взаимодействие вузов, фирм и других сообществ в едином процессе должно осуществляться на принципах партнерства, регулятивного мониторинга и общности целей, задач и интересов.

Установление эффективных связей с внешними организациями является необходимым условием для информационного обмена и актуализации требований к профессиональной подготовке государственных служащих, повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Долгосрочная конкурентоспособность государственных служащих определяется инновационным характером их подготовки, интенсификацией процесса «производства» знаний, а также многосторонним характером знаний, владением сведений из смежных профессий и их постоянной актуализацией. Это означает, что существенно должны измениться образовательные программы и технологии обучения с точки зрения их релевантности требованиям общества интенсивного использования знания. Следует иметь в виду, что на смену

<sup>6</sup> Креативность в высшем образовании: проект Ассоциации европейских университетов. // ВВШ «Alma mater». 2007. №№ 10, 11. – С. 48-56.

экономик интенсивного труда и интенсивного капитала приходит экономика интенсивных знаний. Знания становятся основой инновационной экономики, а их производство и применение является необходимым условием ускоренного экономического развития при относительно невысоких темпах роста материального производства.

Особенность современных процессов глобализации проявляется в том, что они воздействуют непосредственно на процесс продуцирования нового знания, на его распространение и передачу и, в целом, на систему подготовки государственных служащих. В контексте сказанного одной из главных тенденций ее развития становится диверсификация с приоритетом не академических, а профессионально ориентированных программ, программ открытого и дистанционного обучения, мультидисциплинарных форм инновационного обучения.

Другой тенденцией ее развития является создание такой обучающей среды, которая не только предоставляет, но и оптимизирует возможности для активной самостоятельной работы обучающихся, их адаптации к новым условиям и изменениям внешней среды.

Поскольку инновация предполагает «трансформацию знания в процессы, продукты и услуги», а также «распознавание и удовлетворение нужд клиентов»<sup>7</sup>, то конкурентоспособность государственных чиновников во многом зависит от согласования инноваций с запросами потенциальных пользователей или ключевых потребителей их профессиональных знаний (услуг).

В связи с этим переход в системе профессиональной подготовки государственных служащих от традиционного обучения к инновационному должен сопровождаться применением в учебном процессе следующих основных принципов и методик<sup>8</sup>:

- «обучение, ориентированное на результат» — обеспечивает целенаправленность, транспарентность и результативность процесса подготовки на основе балльно-рейтинговой оценки знаний;

- «модульная организация обучения» — гарантирует гибкость и высокую динамику образовательного процесса;

<sup>7</sup> Г. Ван Гинкель. Университет XXIв.: задачи, проблемы, возможности и менеджмент // ВВШ «Alma mater». 2008. №1. — С.41-49.

<sup>8</sup> Михеев В. Инновации в профессиональной подготовке государственных служащих // Государственная служба. 2008. №2(52) — С.12-17.

- «обучение через постановку и решение конкретной управленческой задачи или управленческой ситуации» — позволяет адаптировать процесс обучения к реальным условиям практики управления;

- «индивидуализация процесса обучения через расширение и оптимизацию условий для самостоятельной учебной работы» — предусматривает сокращение обязательных учебных дисциплин при расширении перечня элективных, использование дистанционного и «виртуального» обучения;

- «интенсификация обучения» — предполагает ускоренный обмен идеями, информацией и результатами, открытый доступ к источникам профессиональной информации и непрерывное ее обновление для получения интенсивных знаний;

- «повышение конкурентоспособности государственных служащих» — при условии высокой конкурентоспособности учебного заведения в контексте его способности удовлетворять, во-первых, спрос потребителей образовательных услуг, во-вторых, создавать конкурентные преимущества в целях привлечения потребителей, в-третьих, обеспечивать базовые профессиональные компетенции специалистам, формировать у них креативные способ-

ности для решения нестандартных управленческих задач.

Таким образом, фундаментальным условием подготовки государственных служащих является формирование у них профессиональных доминант инновационного характера.

При разработке образовательной стратегии в системе подготовки государственных служащих должны учитываться названные особенности и тенденции развития в целях обеспечения креативности государственной службы, устремленности государственных служащих в будущее, предоставления им свободы выбора образовательных траекторий, расширения сферы академических знаний, увеличения профессиональной мобильности и самоидентификации.

В целом образовательная политика в системе государственной службы должна быть подчинена принципу – «обучение в течение всей жизни».

---

Работа представлена на международную научную конференцию «Европейская интеграция высшего образования» Черногория (Бечичи), 11-18 июля 2008 г. Поступила в редакцию 24.07.2008.

Подробная информация об авторах размещена на сайте  
«Учёные России» - <http://www.famous-scientists.ru>