

## **ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

### **Введение.**

Многие первостепенные вопросы, касающиеся обучения государственных служащих неоднократно освещались в публикациях белорусских и зарубежных авторов [1-5]. Однако современные реалии диктуют выработку новых подходов к профессиональному развитию государственных служащих с учетом принципов непрерывности, практикоориентированности, компетентностного подхода, а также внедрения инновационных образовательных технологий.

Глава государства подчеркивает, что «в условиях перехода к качественно новому этапу развития страны необходим более требовательный взгляд на кадровый потенциал страны в целом. Кадровая система на всех уровнях нуждается в обновлении. И в основе всего – эффективная система образования. Высокое качество образования может быть достигнуто только на основе модернизации учебно-материальной базы, внедрения новых образовательных технологий и информатизации» [6].

### **Основная часть.**

Государственный служащий должен непрерывно совершенствовать уровень своих знаний, повышать квалификацию, иметь возможность переподготовки, повышения квалификации и стажировки. А если учесть, что в настоящее время научные и профессиональные знания обновляются каждые два – три года, то необходимость непрерывного образования государственных служащих как основы их должностного и профессионального роста не вызывает сомнения [7].

Подготовка, переподготовка, стажировка и повышение квалификации государственных служащих – неотъемлемая часть системы высшего образования Республики Беларусь, которое является многомерным социальным явлением и отражается в правовых актах различной юридической силы и тематической направленности. Правовое регулирование отношений в этой сфере регламентируется нормами конституционного, административного, трудового, гражданского, международного права.

Значительное внимание вопросам профессионального роста кадров уделяется в Законе Республики Беларусь от 14 июля 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон о государственной службе) [8]. И это вполне закономерно. В статье 2 Закона о государственной службе государственная служба определяется как профессиональная деятельность, осуществляемая в целях непосредственной реализации государственно-властных полномочий и (или) обеспечения выполнения функций государственных органов. Под профессиональной деятельностью понимается высокопрофессиональная деятельность публичного характера, имеющая большое значение для всего общества и государства, осуществляемая непрерывно на основе специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате углубленной общей

и специальной подготовки и опыта работы. И, наконец, в статье 6 Закона о государственной службе принцип профессионализма и компетентности закреплён в качестве одного из принципов государственной службы. Это обязывает всех государственных служащих поддерживать необходимый уровень квалификации для эффективного исполнения своих служебных обязанностей.

Правовые гарантии обеспечения этого принципа устанавливаются в статье 20 Закона о государственной службе, в которой определено право государственного служащего на переподготовку и повышение квалификации. Кроме того, пункт 1 статьи 26 Закона о государственной службе устанавливает перечень квалификационных требований, предъявляемых при поступлении на государственную службу, среди которых соответствующее образование, необходимый стаж и опыт работы по специальности, владение государственными языками Республики Беларусь, знание Конституции Республики Беларусь, законов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей.

Дополнительные условия для профессионального развития государственных служащих закреплены в статье 35 Закона о государственной службе. Согласно указанной норме для государственных служащих создаются надлежащие условия для повышения квалификации и переподготовки, включая при необходимости получение в установленном порядке второго высшего или иного специального образования в соответствующих учреждениях образования, а также в виде стажировки и самообразования.

Формирование системы непрерывного образования кадров в сфере управления на основе сочетания подготовки, переподготовки, повышения квалификации и самообразования получило дальнейшее развитие в Указе Президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления» (далее – Указ № 275). Указ № 275 определил новую систему обучения управленческой элиты страны, которая позволяет осуществлять не только переподготовку и повышение квалификации, но и подготовку, и самообразование руководящих кадров на уровне, требуемом для решения актуальных и важнейших государственных задач [9].

Положением о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» (далее – Положение о непрерывном образовании) непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов определено как образование руководящих работников и специалистов, направленное на их профессиональное совершенствование, освоение новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков, а также присвоение новой квалификации на уровнях высшего и среднего специального образования.

Пунктом 3 Положения о непрерывном образовании предусмотрено, что руководящие работники и специалисты получают непрерывное профессиональное

образование при освоении содержания следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов;
- образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов;
- образовательной программы обучения в организациях [10].

Программа обучения в организациях является разновидностью образовательной программы дополнительного образования взрослых и направлена на формирование профессиональных навыков, необходимых для выполнения работниками организаций своих должностных обязанностей.

Положением закреплено, что образовательная программа обучения в организациях реализуется учреждениями дополнительного образования взрослых, иными учреждениями образования, реализующими образовательные программы дополнительного образования взрослых, иными организациями, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, которые самостоятельно определяют перечень и разрабатывают учебно-программную документацию образовательной программы обучения в организациях. При этом слушатели, осваивающие содержание образовательной программы обучения в организациях, аттестацию не проходят, документы об образовании (документы об обучении) им не выдаются [10].

Относительно образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, обеспечивающей освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности и также являющейся разновидностью образовательной программы дополнительного образования взрослых, следует отметить, что данная образовательная программа реализуется в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

Кроме того, Положением о непрерывном образовании предусмотрено, что стажировка может быть включена в учебно-тематический план (при повышении квалификации), а также в учебный план по специальности переподготовки.

Таким образом, обучение каждого государственного служащего, специалиста согласно нормативным правовым актам должно носить постоянный характер, осуществляться в течение всей его профессиональной карьеры с целью обновления знаний, полученных в результате «базового» образования, и обретения новых знаний, которые он будет использовать в своей профессиональной деятельности.

От современного государственного служащего, независимо от занимаемой должности, требуется глубокое понимание процессов, происходящих в обществе, знание теории развития государства, проблем научно-технического прогресса и его социальных последствий, умение принимать решения на любом управленческом уровне. Сложность и неординарность задач, стоящих перед управленческими структурами, требует от них постоянно повышать уровень профессиональных и личностных качеств управленцев.

Профессия управленца также подразумевает высокопрофессиональную деятельность публичного характера, имеющую большое значение для всего общества и государства. Данная деятельность осуществляется непрерывно на основе специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате углубленной общей и специальной подготовки и опыта работы [11, с. 93].

За последние годы в области понимания значимости процессов, связанных с подготовкой, переподготовкой, стажировкой и повышением квалификации государственных служащих произошли существенные изменения, обусловленные экономическими, социальными, политическими изменениями, происходящими в жизни белорусского народа. Как отметил Президент А.Г. Лукашенко в Послании 2014 г. белорусскому народу и Национальному 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» [12].

Это, в свою очередь, требует повышения компетентности и квалификации государственных служащих во всех сферах жизнедеятельности, их умения быстро адаптироваться к изменяющейся обстановке, повышения их политической и правовой культуры. Подбор профессиональных, компетентных, отвечающих интересам государства и граждан кадров – одна из самых важных задач на всем протяжении существования института государственной службы.

С учетом требований времени назрела необходимость определить перспективные направления совершенствования форм и методов обучения государственных служащих, руководящих кадров в системе государственных органов и иных государственных организаций. Подбор квалифицированных кадров в сферу государственного управления предлагается осуществлять на основе компетентностного подхода, который предполагает, что лица, поступающие на государственную службу, должны обладать, в том числе, высоким уровнем знаний по осуществлению управленческой деятельности. Поэтому важно в соответствии с определенными качественными критериями проводить экспертную оценку управленческих компетентностей кандидатов на государственную службу, а также предпринимать меры по их формированию.

Следует отметить, что в Республике Беларусь пока отсутствуют единый нормативно закрепленный перечень управленческих компетенций, система их оценки, а также методик, позволяющие определить влияние компетенций на качество предоставляемых государственных услуг. В республике нет специального органа по вопросам управления государственной службой. В свою

очередь, опыт стран постсоветского пространства, соседних по отношению к Беларуси, показывает, что там уделяется повышенное внимание вопросам управления государственной службой, внедрения эффективных технологий и современных методов кадровой работы, создания инновационных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной службы, в том числе с учетом их управленческих способностей. Особую актуальность изучению и положительной трансформации мирового опыта государственного управления придают современные геополитические процессы, в особенности участие Беларуси в процессах региональной интеграции на постсоветском пространстве, что обуславливает необходимость не только непрерывного приобретения новых знаний, но и совершенствования как правового регулирования, так и институциональных основ управленческой деятельности, а также внедрения новых образовательных технологий.

#### **Заключение.**

Представляется необходимым повышение профессионального уровня и эффективности деятельности государственных служащих на основе сочетания положительных результатов отечественной и зарубежных практик за счет комплексного метода обучения, включающего развитие профессиональных и управленческих компетенций. В этой связи актуально также расширять в рамках системы непрерывного образования возможности для формирования личностных и деловых качеств государственных служащих. Подход на основе принципов непрерывности и комплексности позволяет, с одной стороны, развивать профессиональные и управленческие компетенции государственного служащего, а с другой – обеспечивать повышение качества его служебной деятельности.

Следует активно развивать систему непрерывного обучения талантливой и одаренной молодежи на основе подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки и самообразования, ориентируясь на развитие их управленческих компетенций. В этих целях актуально предусматривать организацию стажировок талантливой и одаренной молодежи (в правительстве, республиканских органах государственного управления и т.д.), а также в профильных организациях за рубежом – в рамках государственного заказа на обучение руководящих кадров и лиц, включенных в резервы руководящих кадров. В то же время следует учитывать уникальность опыта государственного управления и строительства для каждой страны, поэтому обоснованно избегать прямого и бездумного заимствования зарубежного опыта. Тем не менее, изучение, адаптация и применение зарубежного опыта государственного управления (наряду с выявлением специфики национальной модели) способны оказывать положительное воздействие на повышение профессиональной и управленческой компетентности государственных служащих.

#### **Список использованных источников**

1. Морозевич, А.Н. Основные приоритеты развития Академии управления при Президенте Республики Беларусь / А.Н. Морозевич // Проблемы управления. – 2008. – №3. – С. 4–15.

2. Шрубенко, А.Г. Управленческое образование: методология лидерства / А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2011. – № 1. – С. 48–59.
3. Ганчарик, Л.П. Система корпоративного развития управленческих кадров / Л.П. Ганчарик // Проблемы управления. – 2013. – №3. – С. 99–103.
4. Бордовская, Н.В. Педагогика. Учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2001. – 304 с.
5. Фокин, Ю.Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / Ю.Г. Фокин. – М.: «Академия», 2002. – 224 с.
6. Послание Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь «Динамичный прорыв в развитии страны – путь к новому качеству жизни» от 20 апреля 2010 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
7. Наумов, С.Ю. Совершенствование системы профессионального образования государственных и муниципальных служащих / С.Ю. Наумов, Е.В. Масленникова // Власть. – 2002. – №6. – С.40–45.
8. О государственной службе: Закон Респ. Беларусь, 14 июня. 2003 г., № 204-З: в ред. Закона от 14.07.2014 № 190-З // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
9. О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления: Указ Президента Респ. Беларусь, 2 июня. 2009 г., № 275; в ред. Указа от 30.09.2011 № 439 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
10. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля. 2011 г., № 954 т.: в ред. постановления 03.09.2014 N 860 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
11. Тиковенко, А.Г. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров / А.Г. Тиковенко // Проблемы управления. – 2009. – № 3 (38). – С. 93 – 96.
12. Лукашенко, А.Г. Сильная экономика и честная власть – фундамент независимости страны и процветания нации: Послание Президента Республики Беларусь 22 апреля 2014 г. белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.