

- оформление учебно-методических пособий (методик) и рекомендации по выполнению определенных учебных заданий в электронном формате и предоставление их для свободного распространения и использования в сети интернет;
- обеспечение слушателей переподготовки пакетом учебно-методической документации по всем видам учебной нагрузки (лекционные, практические, лабораторные и др., аудиторные часы, часы самостоятельной работы).
- предоставление слушателям право выбора формы обучения: заочная, вечерняя, дневная с непосредственным посещением занятий либо дистанционно;
- определение оптимальных сроков их обучения, что оказывает влияние, как на качество и программу обучения, так и на его стоимость;
- использование рейтинговой аттестации знаний слушателей переподготовки;
- усиление творческого аспекта экономического обучения.

Методология преподавания экономических дисциплин должна совершенствоваться в соответствии с требованиями новационного развития нашего государства в период построения рыночных отношений.

УДК 35.08 (476)

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Л. П. ГАНЧАРИК

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Тезисы посвящены формированию системы подготовки кадров в сфере управления как эффективному решению кадровых проблем на основе современных подходов в научно-методическом обеспечении государственной кадровой политики и использованию современных телекоммуникационных образовательных технологий.

Ключевые слова: управленческие компетенции, система корпоративного развития, национальная система квалификаций, управление системой профессионального развития, модели эффективной деятельности управленцев, интерактивная информационно-образовательная среда, телекоммуникационная система развития управленческих кадров.

Современный этап развития отечественной экономики характеризуется резкими изменениями деловой среды и постоянно растущей сложностью задач, стоящих перед государственными органами и организациями. В этих условиях оперативность принятия управленческих решений в различных областях деятельности, гибкость и быстрая адаптация управленческих кадров к внешним и внутренним изменениям позволяют организациям функционировать эффективно.

В своем выступлении на совещании педагогического актива Беларуси 29.08.2011 г. Президент Республики Беларусь А.Г.Лукашенко сказал: «...*Нужно пересмотреть вузовские программы и в большей степени сориентировать их на практику. Должна осуществляться максимальная интеграция образования, науки и передового производства. Подготовка специалистов не может считаться полной без продолжительной практики на рабочих местах...*».

Профессиональные и управленческие компетенции руководителя или специалиста нельзя в полной мере развить за учебной партой. Они должны постоянно формироваться с привязкой непосредственно к рабочему месту, выполняемым функциональным обязанностям и стратегии развития государственного органа или организации.

Сегодня выполнение всего комплекса мероприятий возложено на кадровую службу организации. Учреждения образования задействованы только в процессе обу-

чения и, как правило, стоят в стороне от остальных внутренних кадровых потребностей организации (по принципу: «научили, а дальше вы сами»). Но без совместного и постоянного взаимодействия кадровой службы организации и учреждения образования, обладающего, как кадровыми, так и образовательными технологиями, создать эффективную систему непрерывного развития кадров в организации практически невозможно. Необходим новый подход, когда государственный орган (организация) и учреждение образования не каждый сам по себе, а совместно, корпоративно формируют и развивают кадровый потенциал.

Основной методологической идеей комплексного подхода в кадровой работе является формирование системы корпоративного развития (СКР) как совместного организационно-образовательного пространства учреждений образования и государственных органов (организаций), которое обеспечивает взаимосвязанный комплекс мероприятий непосредственно в государственном органе (организации): обучение, профессиональную адаптацию, сертификацию, планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения. Основным связующим элементом СКР является компетентностный подход, который включает в себя:

- модели эффективной деятельности управленцев различного уровня, построенные по принципам формирования компетенций;
- образовательные программы;
- многокритериальную оценку влияния результатов обучения на компетентность и достижения управленца;
- управление системой профессионального развития.

В настоящее время развитие дистанционных образовательных технологий позволяет создать совместное организационно-образовательное пространство учреждений образования и организаций. Обучающие программы, интернет-конференции, тренинги, консультации, системы квалификационной оценки с привязкой к конкретному рабочему месту и с учетом профессиональной деятельности – это прекрасная альтернатива традиционным способам подготовки.

С помощью телекоммуникационных технологий можно охватить системой развития одновременно все управленческие кадры государственного органа (организации) и сформировать на этой основе эффективную кадровую политику:



В Академии управления при Президенте Республики Беларусь создана телекоммуникационная сеть, обеспечивающая компетентностное развитие кадров в сфере управления непосредственно на их рабочих местах. Телекоммуникационная сеть включает в себя информационную систему создания электронных образовательных ресурсов и интерактивную информационно-образовательную среду.

Информационная система создания электронных образовательных ресурсов

(ЭОР) предназначена для формирования тематически завершенных, структурированных учебных материалов, которые поставляются обучающимся средствами информационно-образовательной среды. ЭОР является образовательным ресурсом комплексного назначения, обеспечивающим непрерывность и полноту процесса обучения, предоставляющим не только теоретический материал с компьютерной визуализацией, но и обеспечивающим практическую учебную деятельность на рабочем месте, контроль уровня знаний и сервисные функции.

Интерактивная информационно-образовательная среда позволяет обеспечивать дистанционный доступ к образовательным ресурсам, включая электронные учебники, консультации преподавателей, интернет-конференции, тренинги, деловые игры, системы тестирования и индивидуальной оценки освоенных знаний и умений. Главная функция информационно-образовательной среды связана с предоставлением новых возможностей для познавательной и творческой самореализации управленческих кадров посредством современного информационно-интеллектуального оснащения всех основных видов учебной деятельности.

Телекоммуникационная система развития управленческих кадров обеспечивает системное представление образовательного процесса, когда основной единицей является не учебная дисциплина, а формируемая управленческая компетенция, вокруг которой строится сложный процесс взаимодействия всех участников учебного процесса. В Академии управления это взаимодействие осуществляется с использованием системы управления процессом обучения WebCT, которая обеспечивает качественную реализацию учебного процесса. В течение 2010 – 2015г.г. с использованием дистанционных образовательных технологий в Академии управления прошли обучение на рабочих местах более 2 тысяч руководителей и специалистов государственных органов и организаций.

Список литературы:

1. Ганчарик, Л.П. Национальная система квалификаций как фактор привлечения молодёжи к государственному строительству в Республике Беларусь / Л.П. Ганчарик // Проблемы управления. – 2015. – № 1 (54). – С. 131–135.
2. Лукашенко, А. Г. Мир и развитие: послание Президента белорус. народу и Нац. собр., 29 апр. 2015 г. / А. Г. Лукашенко // Информ. бюл. Администрации Президента Респ. Беларусь. – 2015. – № 5. – С. 2–30.
3. Международный стандарт ИСО/МЭК 17024:2003 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала».
4. О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 янв. 2014 г., № 34 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2014.
5. Профессиональный стандарт «Управление (руководство) организацией. Квалификационный уровень – 5,6,7,8» // Национальный центр сертификации управляющих [Электронный ресурс]. – Режим доступа: old.nark-rspp.ru/attachments/048_ПС_управление%20организацией.doc. – Дата доступа: 12.12.2016г.