

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

И.Н. Лесько

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь,
lesivan@mail.ru*

Abstract. The article describes the theoretical approaches to the process of organization of development of managerial competencies of hr – reserve of young specialists. Mechanism of realization of such approaches depicted on the example of regional cooperation of Academy of Public Administration.

Молодежь является важнейшим объектом национально-государственных интересов, один из главных факторов обеспечения социально-экономического и политического развития страны. Поэтому сегодня уделяется особое внимание развитию потенциалов нового поколения. В подтверждение этому являются слова Главы государства, сказанные им в Послании белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь 21 апреля 2011 г.: «Инвестиции в молодежь – это инвестиции в наше будущее».

В условиях инновационного развития экономики Беларуси все более обостряется задача подготовки молодых управленческих кадров, руководителей новой формации, способных на равных конкурировать с зарубежными менеджерами. Ее решение в настоящее время осуществляется, в том числе, в рамках работы с перспективным кадровым резервом (далее – ПКР), представляющим собой специально отобранную группу студентов высших учебных заведений и специалистов госорганов и организаций в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (далее – Академия управления) пребывает в режиме постоянного поиска эффективных механизмов, приемов и методик подготовки молодежи, включенной в данный вид резерва. Сложность заключается в том, что, во-первых, в ПКР состоит более 1500 человек, которые работают в разных сферах либо учатся в разных вузах, т.е. их много и они разбросаны по всей республике. Отсюда возникает проблема, как организовать масштабное, но вместе с тем индивидуализированное обучение. Во-вторых, «знаниевый» подход к подготовке управленческой смены исчерпал себя, показав свою узость: сейчас нужны не столько знания, а способности успешно действовать в особенности в нестандартных управленческих ситуациях. В-третьих, современное поколение – это поколение Интернета и других информационно-коммуникационных технологий, где молодежь свободно ориентируется, чем охотно пользуется и посредством чего она развивается. Добавим к этому успешный мировой опыт в представлении качественного образования посредством информационно-коммуникационных технологий людям любого возраста на месте их проживания [1]. В-четвертых, новая образовательная парадигма, кредо которой – научить мыслить и учиться, направлена не только на модернизацию образования [2, с. 3], но и требует соблюдения принципа непрерывности при организации обучения.

Выделенные факторы нами были преобразованы в опорные точки для дальнейшей работы по созданию нового механизма подготовки лиц, включенных в ПКР, изложить которые можно в виде следующих принципов: непрерывность, практико-ориентированность, массовость в сочетании с индивидуализацией, виртуальность и интерактивность. Узловыми, связующими элементами механизма стали

компетентностный подход и дистанционное обучение. В результате получилось новообразование, организованное в контексте синергетики, которое объединило изложенные принципы в единое целое. Прогнозируемый результат данного новообразования – возможность формирования самоорганизующегося, саморазвивающегося, самосовершенствующегося специалиста в сфере управления.

Остановимся подробнее на реализации выработанной идеи.

Так как методология компетентностного подхода лежит в основе подготовки управленцев в большинстве развитых странах мира [3, с. 49], имеет явно практико-ориентированный характер, неудивительно, что мы взяли ее на вооружение. Изучение и адаптация зарубежного опыта позволили нам разработать так называемую Модель управленческой компетентности¹ [4, с. 174-175], в структуре которой выделен уровень базовых управленческих компетентностей [5, с. 18-19]. Последними должен обладать любой начинающий руководитель, поэтому именно их мы определили целью в подготовке лиц, включенных в ПКР.

В ходе научной и методической работы были разработаны необходимые информационно-развивающие материалы по каждой компетентности, представляющие собой совокупность учебной и информационно-аналитической литературы, в том числе электронные курсы лекций, аудио и видеоматериалы, практикумы, тесты, деловые игры. Предоставление данных материалов планировалось осуществлять через телекоммуникационную сеть Академии управления, т.е. дистанционно.

Апробация названного выше комплекса прошла в рамках реализации проекта «Поддержка самообразования лиц, включенных в ПКР Академии управления» Полученные результаты показали перспективность этого направления работы и необходимость его распространения на места, в регионы республики [5, с. 52-55].

В настоящее время наступила активная фаза сотрудничества ряда областей республики с Академией управления по развитию управленческих компетентностей лиц, включенных в ПКР (далее – РУК ПКР). Подробнее об организационно-методическом механизме данной системы развития.

Назначение РУК ПКР состоит в создании условий для развития управленческих компетентностей резервистов без отрыва от работы (учебы). Работа в РУК ПКР проводится с резервистом непрерывно в течение всего времени его пребывания в резерве. Каждый год делится на два периода развития (ноябрь-март, май-сентябрь). Развитие управленческих компетентностей осуществляется на основе программ развития, которые определяют цели, состав и порядок освоения информационно-развивающих материалов.

Стартовым мероприятием РУК ПКР является однодневный научно-практический семинар, который проводит Академия управления для ознакомления резервистов со спецификой работы в системе развития. То есть власти области осуществляют лишь организационный сбор своей перспективной молодежи, далее напрямую работает с ней в рамках РУК ПКР только Академия управления. При чем послесеминарская работа проводится дистанционно, посредством специально разработанного сайта «Система поддержки самообразования кадров в сфере инновационного управления».

Вся работа резервистов в РУК ПКР разбивается на несколько ключевых действий:

1. Освоение методических и информационно-развивающих материалов. Данный процесс непрерывен, так как присутствует на всех периодах развития. При этом каждый блок материалов по управленческой компетентности заканчивается итоговым тестированием.

¹ Управленческая компетентность – совокупность знаний, навыков и личностных качеств, позволяющая решать определенные задачи в сфере управления в заданной предметной области.

2. Выполнение инновационных проектных заданий.
3. Участие в деловых играх.
4. Заполнение квалификационных карт.²

Каждый период развития имеет свои особенности. Так после окончания первого резервисты проходят компьютерную диагностику по выявлению профессионально-деловых и личностных качеств. На втором периоде выполняется инновационное проектное задание, ориентированное на улучшение деятельности той организации, где резервист работает. Защита проекта проходит перед квалифицированной комиссией в Академии управления. Прохождение третьего периода подразумевает обязательное участие в деловой игре на базе Академии управления.

На завершающем четвертом периоде развития резервисты заполняют и затем защищают опять же в Академии управления квалификационные карты. И только после успешного окончания данного этапа выдается сертификат, удостоверяющий усвоение соответствующих управленческих компетентностей. После этого резервист начинает следующий цикл, состоящий из тех же четырех этапов развития.

Обратим внимание на тот факт, что информационно-развивающие материалы – автономный ресурс. Это значит, что для работы с ними необходим только один выход в Интернет, посещение сайта «Система поддержки самообразования кадров в сфере инновационного управления», одно скачивание, установка на персональный компьютер на рабочем месте или дома.

Кроме того, на протяжении всех периодов развития резервистам предоставляется возможность консультации со специалистами по соответствующей компетентности посредством сайта «Система поддержки самообразования кадров в сфере инновационного управления».

Таким образом, РУК ПКР полностью соответствует обозначенным выше принципам подготовки новой управленческой смены. Данная система развития обладает широтой охвата с одновременной индивидуализацией подготовки, ориентированна на развитие практических способностей будущих управленцев, использует комплекс информационных технологий и реализована в дистанционном формате.

Литература

1. Карпенко, М. Непрерывное образование на основе информационно-коммуникационных технологий / М. Карпенко // Высшее образование в России. – 2005. – № 6. – С. 8-18.
2. Солодков, А.П. Образование в контексте современности: методологический аспект / А.П. Солодков, А.П. Орлова // Социально-психологические проблемы современного общества и человека: пути решения: материалы междунар. науч. – практ. конф., Витебск, 20-21 окт. 2011 г. / УО «ВГУ им. П.М. Машерова»; редкол.: Г.А. Качан [и др.], 2011. – С. 3-7.
3. Лесько, И.Н. Компетентный подход к профессиональному развитию управленческих кадров / И.Н. Лесько // Весн. Гродзен. Дзярж. ун-та. Сер. 1, Гісторыя і археалогія. Філасофія. Паліталогія. – 2011. – №2. – С. 47-52.
4. Лесько, И.Н. Повышение качества обучения управленческих кадров государственных органов: компетентный подход / И.Н. Лесько // Проблемы управления. – 2010. – № 3. – С. 171-177.
5. Совершенствование системы государственного управления в условиях инновационного развития Республики Беларусь: отчет о НИР (заключ., задание IV) / НИИ теор. и практ. гос. упр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; рук. темы А.В. Ивановский. – Минск, 2010. – 130 с. – № ГР 20100799.

² Квалификационная карта – краткое фактическое подтверждение обладания управленческими компетентностями (примеры выполненных работ и заданий).