

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД — НОВАЯ ПАРАДИГМА ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

В.И. НОВИКОВ, Ж.И. ЩЕРБОВИЧ

Развитие потенциала руководящих кадров в период интенсивного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь является актуальной задачей в силу мультипликативного эффекта управленческих решений. Формируется новый взгляд на сферу управления, функции управленческой элиты, всех кадров управления. Процесс развития кадров управления должен с опережением реагировать на изменение социально-экономической ситуации. Управленческое образование должно обеспечивать новое качество, инновации, компетентность [1].

При этом управленческое образование в настоящее время должно обеспечивать новые принципы, подходы, оценки:

- замена знаниево-информационного подхода компетентностным;
- фундаментальность и глубина управленческого образования (от дифференцированного изучения управленческих дисциплин к их интеграции);
- разработка, научное обоснование и внедрение в образовательный процесс педагогических и управленческих компетенций;
- переход на более высокий уровень качества, интенсивный путь подготовки управленцев, способных эффективно решать проблемы и задачи различного уровня сложности (в том числе предупреждение и ликвидация кризисов);

- нацеленность не только на специальность (получение профессии), но на личностное развитие кадров, их компетенции, уделяя этому в учебных планах больше внимания; совершенствование иноязычной и общекультурной подготовки; создание условий для освоения нового типа знания, способов деятельности и мышления, систематическое ознакомление с методами получения знания;

- системная интеграция различных информационно-коммуникационных технологий, включающая процесс обучения, научные исследования и организационно-управленческие аспекты.

В докладе обсуждается актуальная проблема, недостаточно проработанная на текущий момент: создание интегральной модели и методики экономико-математической оценки соответствия квалификации и способностей руководящего работника заданного уровня управления динамике развития предметной области и методики формирования индивидуальной программы повышения квалификации руководящего работника на основе анализа модели его несоответствия его квалификации и способностей динамике предметной области, которые позволят развивать спектр именно тех квалификаций и способностей работника, которые в наибольшей степени актуальны в сложившейся проблемной ситуации предметной области его уровня управления.

Причем, данные модели должны основываться на социально-экономической оценке проблемной ситуации на заданном уровне управления и обеспечивать ее эффективное разрешение за счет индивидуально-ориентированных программ повышения квалификации.

Для реализации интегрированной моделей должны быть использованы информационные системы на сложно-структурированных БД и применены современные образовательные технологии дистанционного и дистанционно-заочного образования.

Литература

1. Морозевич А.Н., Шрубенко А.Г. // Проблемы управления. 2009. №3. С. 7–23.