

ранее ведущее место занимала профессиональная компетентность, то теперь в современных условиях наряду с ней такое же значение имеют социальная и методическая компетентность. Социальная компетентность включает в себя способность к общению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, т. е. способность к руководству. При этом к социальной компетентности можно отнести такие способности и качества, как контактность, умение вести переговоры, достигать поставленных целей, способность к адаптации, обучению, личная инициатива, готовность принимать на себя ответственность и т. п. Поэтому образовательные программы должны создавать условия для формирования умений самостоятельного поиска новых знаний и их использования в повседневной деятельности.

Разнообразие объектов управления и сложность управленческой деятельности руководителей, которые влияют на их квалификационные характеристики и требования к нравственно-психологическим качествам, являются основанием для моделирования образовательных программ.

На выбор форм и видов обучения управленческих кадров влияют ряд факторов, среди которых можно выделить следующие:

- перспективы нахождения в должности или служебного продвижения (возраст, здоровье, уровень квалификации);
- полученное базовое образование;
- устаревание или недостаток знаний и умений на руководящей должности;
- нахождение в резерве на выдвижение на вышестоящую должность в государственном аппарате;
- результаты аттестации, выводы и рекомендации аттестационных комиссий;
- стаж работы на руководящих должностях (в том числе в государственном аппарате);
- индивидуальная потребность в обучении;
- нормативно установленная периодичность обучения руководителей.

В системе непрерывного образования руководителей кадров образовательная политика должна быть ориентирована на согласование содержания образовательных программ, форм и методов обучения со стратегией развития управляемых объектов, целями и задачами органа государственного управления.

Повышение качества профессиональной подготовки руководителей кадров требует ориентации на образовательные стандарты и учитывать потребности рынка труда. Образование должно обладать рациональной фундаментальностью, позволяющей личности адаптироваться в постоянно изменяющейся внешней среде.

Обостряющиеся противоречия между устаревшими стереотипами управления и требованиями современного этапа развития общества диктуют необходимость быстрой адаптации управленческого корпуса к динамичным условиям внешней и внутренней среды.

Повышение качества профессиональной подготовки руководителей кадров требует пересмотра образовательных стандартов с учетом компетентностного подхода.

Академией управления при Президенте Республики Беларусь разрабатываются типовые модели компетентности руководителей государственных органов (республиканских и местных). Учет требований к способностям и умениям руководителей кадров, отраженным в моделях компетентности, обуславливает необходимость наполнения содержания образовательных программ опытом эффективной управленческой деятельности, социального взаимодействия в процессе достижения общих целей управления. Это означает необходимость включения в учебный процесс *проблемных задач и проблемных ситуаций*, что обеспечивает условия для формирования эффективного руководителя.

И.Н. Бобкова, профессор кафедры экономической безопасности Академии МВД Республики Беларусь, кандидат экономических наук, профессор

ПОДГОТОВКА КОМПЕТЕНТНОГО ПЕРСОНАЛА – ВАЖНЫЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ БЕЛАРУСИ

Курс социально-экономического развития Беларуси с учетом глобальных трендов развития посткризисного мира определяют программные документы: Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 годы, Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 годы, Программа развития сельских территорий на 2011–2015 годы, новая редакция Концепции национальной безопасности Республики Беларусь. Все эти документы системы государственного программирования национальной экономики отражают мировые тренды технологического и экономического развития посткризисного мира. В мировой экономике идет интенсивный процесс смены технологических укладов.

Все шаги, предпринимаемые в сфере инноваций, предполагают наличие соответствующим образом обученного персонала, способного эти инновации внедрять. Необходимо наличие достаточного количества менеджеров, подготовленных к работе в инновационной среде. Не

менее важным является эффективное с точки зрения обеспечения инновационной деятельности функционирование рынка труда, а также наличие необходимой институциональной среды, обеспечивающей восприимчивость экономики к инновациям и необходимую гибкость отношений на рынке труда.

Можно выделить шесть явно обозначившихся к настоящему времени технологических укладов, ядро которых составляют конкретные технологические достижения и отрасли экономики:

I – текстильная промышленность, текстильное машиностроение, выплавка чугуна, обработка железа, строительство каналов, водяной двигатель;

II – паровой двигатель, железнодорожное строительство, транспорт, машиностроение, паростроение, угольная и станкоинструментальная промышленность, черная металлургия;

III – электротехническое, тяжелое машиностроение, производство и прокат стали, линии электропередач, неорганическая химия;

IV – автомобилестроение, тракторостроение, цветная металлургия, производство товаров длительного пользования, синтетические материалы, органическая химия, производство и переработка нефти;

V – электронная промышленность, вычислительная, оптико-волоконная техника, программное обеспечение, телекоммуникации, роботостроение, производство и переработка газа, информационные услуги;

VI – биотехнологии, космическая техника, тонкая химия.

Согласно имеющимся прогнозам на рубеже 2015–2025 гг. в мире начнется очередная структурная революция, очередной прорыв будет обеспечен развитием нанотехнологий, молекулярной биологии, информационных систем, авиаперевозок, новыми направлениями использования водорода и природного газа.

В экономике Беларуси совокупная доля продукции V и VI укладов составляет около 10 %. Вместе с тем параллельное интенсивное развитие технологий этих двух укладов может обеспечить сильный синергетический эффект.

Появление и в дальнейшем широкое распространение нового технологического уклада обуславливает изменения в организации производственной, хозяйственной деятельности и, безусловно, привносит изменения в подготовку работников. На каждом новом этапе технологического развития меняются требования к профессионально-квалификационному составу работников, степени гибкости и мобильности в сфере предложения труда, готовности работников к переобучению и приобретению новых профессиональных навыков и т. п. В свою очередь, со стороны работников меняются требования к организации тру-

дового процесса, обеспечению безопасности труда, установлению благоприятного режима труда и отдыха, справедливой оплаты труда и системы стимулирования, все более значимыми становятся система образования, система социальных гарантий и социальной защиты. Таким образом, инновационное развитие экономики предполагает, с одной стороны, технологическое и организационное развитие производственной сферы, а с другой – наличие многоуровневой системы обучения и переподготовки работников.

В Беларуси создана стройная система профессиональной подготовки работников. Она в целом обеспечивает удовлетворение имеющегося спроса на услуги труда необходимых профессий и квалификаций. Получение профессиональной квалификации обеспечивают образовательные учреждения профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, магистратура, аспирантура и докторантура.

Получение профессионально-технического образования обеспечивают профессионально-технические училища, профессиональные лицеи, профессионально-технические колледжи. Намечилась тенденция к сокращению количества учебных заведений такого уровня, соответственно уменьшается и количество выпускников, получивших рабочие специальности. Так, если в 1990 г. в учреждениях профессионально-технического образования было подготовлено 74,3 тыс. квалифицированных рабочих, то в 2008 г. – 49,5 тыс. Сократилась подготовка специалистов по рабочим специальностям для промышленности – прежде всего химической, легкой, пищевой, а также сельского хозяйства. В то же время увеличился выпуск квалифицированных рабочих для лесной, деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания. Подготовка квалифицированных работников по рабочим специальностям весьма актуальна для обеспечения эффективной занятости и устранения дисбаланса на рынке труда. Следует отметить недостаточное взаимодействие кадровых служб предприятий-работодателей с учебными заведениями, готовящими для них квалифицированных рабочих и техников. Кадровые службы заняты главным образом выполнением регистрационных функций, и в их должностные обязанности не включены вопросы целенаправленного перспективного планирования подготовки работников рабочих профессий и взаимодействия с соответствующими учебными заведениями.

Среднее специальное образование обеспечивают 204 учебных заведения. Обучение в них ведется более чем по 150 специальностям и 300 специализациям. В отраслевом разрезе с 2005 г. по настоящее время уве-

личилась подготовка специалистов для промышленности и уменьшилась для сельского хозяйства, здравоохранения, образования, экономики и права.

Высшее образование в стране дают университеты, профильные университеты (академии), институты и высшие колледжи – всего 56 высших учебных заведений (в 1990 г. было 33 вуза), 10 из них – негосударственной формы собственности. Обучение в вузах ведется по 1000 специальностей. В Беларуси действует двухступенчатая система высшего образования, учебные программы, общеобразовательные стандарты соответствуют требованиям европейской системы менеджмента качества ИСО 9001. С 1993 по 2010 г. общая численность студентов высших учебных заведений увеличилась со 179,3 тыс. человек до 430,4 тыс. человек. Однако если люди, получившие какую-либо квалификацию, ее не применяют вследствие потери рабочих мест или их отсутствия, то они ее постепенно утрачивают. Многие руководители предприятий отмечают, что низкая квалификация работников тормозит развитие производства. Эксперты указывают на имеющийся дисбаланс, при котором, с одной стороны, наблюдается недостаток квалифицированных специалистов, а с другой – избыток образования, когда люди имеют слишком высокую квалификацию для тех работ, которые они выполняют.

Еще одна тенденция – увеличение числа желающих изучать гуманитарные и социальные науки. Спрос же на получение высшего образования в естественных, инженерии, производстве и строительстве невысок и продолжает падать.

Международные эксперты отмечают необходимость шире привлекать молодежь к получению практикоориентированного высшего образования, которое достаточно активно развивается в европейских странах. Снижение внимания к профессионально-техническому образованию может повлечь за собой серьезную проблему – недостаток квалифицированных профессионалов в будущем. Необходим обоснованный прогноз, какие кадры нужны будут через 5–10 лет, и соответствующим образом ориентировать вузы на профессиональное образование.

В Беларуси действует система дополнительного образования, самым крупным субъектом которой является государственная система повышения квалификации и переподготовки кадров, которая организована в основном на принципах бюджетного финансирования. Дополнительное образование, которое включает переподготовку, рассматривается как один из механизмов реализации инновационной экономической политики. Переподготовка как вид дополнительного образования обеспечивает получение новой квалификации по всем специальностям на уровнях высшего и среднего специального образования и подтверждается дипломом установленного образца. Под новой квалификацией понимается подготовленность работника к профессиональной деятель-

ности в рамках конкретной специальности в том случае, если до получения искомой квалификации через переподготовку данный работник не имел права претендовать на конкретное рабочее место либо должность. В Республике Беларусь лицензировано порядка 80 учреждений, обеспечивающих переподготовку кадров на уровне высшего и среднего специального образования, включая структурные подразделения вузов.

Таким образом, необходимо обеспечить более эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда. В средних специальных и высших учебных заведениях целесообразно создать отделы маркетинга образовательных услуг, обеспечивающие более тесную связь планирования подготовки специалистов учебным заведением с изменяющимися запросами рынка труда.

П. Богдальски, заместитель коменданта-ректора Высшей школы полиции в г. Щитно, кандидат юридических наук, доктор (Республика Польша)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ВНЕШТАТНОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ОБРАЗОВАНИЯ

Система высшего полицейского образования в Польше включает помимо внутриведомственных спецкурсов и курсов повышения квалификации обучение в полицейском вузе, ориентированное на полицейских, занимающих руководящие (офицерские) должности, а также занимающих должности или являющихся кандидатами на них, на которые могут быть назначены только полицейские, обладающие специальными знаниями и умениями (в польской полиции это относится прежде всего к полицейским, занимающим должности специалистов и экспертов). Общей же целью процесса образования, проводимого в рамках системы высшего полицейского образования, является формирование и развитие компетенции, требуемой для исполнения руководящих и специальных полицейских заданий.

К существенным условиям эффективности процесса полицейского образования относится процедура отбора подготовленных сотрудников, методология разработки программы образования, материальные возможности данного центра образования и преподавательского состава. Полный запас необходимых профессиональных знаний и умений служит фундаментом для создания новых знаний и развития уже имеющейся квалификации, поэтому содержание программы для данной формы обучения должно определять необходимый начальный уровень знаний и умений участников. Это должен быть уровень, соответствующий заложенным в программе целям обучения. Слишком низкий