

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ БУДУЩИМ

Николаева М. А.

заместитель заведующего кафедрой менеджмента, государственного и муниципального управления Брянского филиала, аспирант Института государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 241030, Россия, г. Брянск, ул. Metallurgov, ma_nikolaeva32@mail.ru

УДК 005 + 35.08

ББК 67.401.02

Цель. Изучение возможностей реализации технологии опережающего профессионального образования кадров управления.

Методы. Проанализированы сложившиеся подходы к профессиональной подготовке управленческих кадров.

Результаты. Определены ключевые параметры концепции опережающего обучения государственных служащих как активной составляющей инновационного государственного управления.

Научная новизна. Обоснованы единые подходы к реализации технологии опережающего обучения кадров государственного управления.

Ключевые слова: управление будущим, государственные служащие, профессиональная подготовка, опережающее обучение, социальные изменения.

PROFESSIONAL TRAINING OF CIVIL SERVANTS IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT OF THE FUTURE

Nikolaeva M. A.

Deputy Head of Management, Public and Municipal Administration Department of the Bryansk branch, postgraduate student of the Institute of Public Service and Administration, Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Russia), Metallurgov Str., Bryansk, Russia, 241030, ma_nikolaeva32@mail.ru

Purpose. To research the possibilities for implementing the technology of advanced professional training of administrative personnel.

Methods. Common approaches to professional training of administrative personnel are analyzed.

Results. The key parameters of the concept of advance training of civil servants are identified as an active component of the innovative public administration.

Scientific novelty. Common approaches to the implementation of the advanced training technology of public administration personnel are justified.

Key words: management of the future, civil servants, professional training, advanced training, social changes.

Государственная служба – ключевое звено системы государственного управления, от эффективности функционирования которого в значительной степени зависит социально-экономическое развитие страны, ее территориальная целостность, стабильность и безопасность. Сегодня, в связи с общемировыми тенденциями повышения «открытости» органов власти обществу, перестройкой моделей взаимодействия власти,

общества и бизнеса, позиционированием граждан как получателей государственных услуг, ответственность государственных служащих возрастает, а требуемые для осуществления ими профессиональной деятельности навыки – усложняются.

Налицо появление новой управленческой парадигмы – изменение управленческой науки и, соответственно, управленческой практики, переходящих от

управления людьми к управлению процессами, структурами, организациями, социальными изменениями, управлению событиями, взаимодействующих с самоорганизацией, природной и социальной, имеющих как новые возможности, так и новые пределы и ограничения; ситуация, когда условия жизнедеятельности настолько изменились, что наука управления уже не в состоянии объяснить новые социальные факты, реально помочь управленческой практике, а попытка управлять прежними методами и формами осязаемого успеха не приносит.

Проблема заключается в том, что в стремительно изменяющейся действительности большинство людей, особенно государственных управляющих, не успевают осмыслить причины и сущность этих изменений. Опыт предыдущих поколений перестает быть ориентиром в управлении, образовании, выстраивании будущего.

Способы преодоления традиционной управленческой парадигмы: кардинальные изменения в содержании управленческой практики; радикальные преобразования в профессиональной подготовке управленческих кадров; обновление или смена управленческой теории.

Государственные руководители вынуждены опережать других в видении проблем, путей их решения, прогнозе рисков и потерь, то есть опережать время и брать ответственность на себя, быть реальным лидером в системе государственного управления, лидером перемен, заставляющих настоящее работать на будущее. Справедливо было бы утверждать, что развитие и реформирование системы государственной службы необходимо осуществлять не реактивно (адаптивно, вдогонку к другим реформам), подстраиваясь под изменения внешней и внутренней среды, под накопившиеся проблемы, а активно, на опережение. Формирование системы государственной службы, способной работать с «опережением», позволит обеспечить наличие компетентных кадров, которые смогут эффективно реализовать реформы в других областях и решать текущие профессиональные задачи.

Итак, формировать опережающий способ управления и жизнедеятельности управленческих кадров, опираться на самосознание опережающей культуры управления руководителя, как ключевой образовательный продукт – значит действительно рассматривать управление будущим как реальную практическую проблему. В данном контексте управление будущим просматривается в опоре на те нынешние зарождающиеся тенденции, которые будут доминировать завтра; в учете нынешних доминирующих мировых тенденций; в формировании тех ценностей, идеалов, духовных ориентиров, поддержка которых сегодня определит их как будущую социальную реальность; в развитии лучших отечественных традиций и опыта как основу завтрашних действий; в инновационной ориентации

государственного управления и социальной самоорганизации; в использовании возможностей социального предвидения, прогнозирования и эксперимента, социального планирования, программирования, проектирования и конструирования социальной реальности.

Исследованию проблем реформирования профессионального образования кадров государственного управления, а также анализу кадровых отношений в системе образования посвящены научные труды В. Д. Граждана, А. И. Турчинова, Б. Т. Пономаренко, В. А. Сулемова, В. Л. Романова, В. С. Карпичева, Е. А. Литвинцевой, Б. Ф. Усманова, В. Г. Буданова. Несмотря на глубокий и разносторонний вклад в исследование проблем профессиональной подготовки государственных служащих, следует признать, что необходимо определить подходы и основания качественного и содержательного реформирования системы образования кадров управления.

В современных исследованиях государственная служба изучена с точки зрения ее функционирования как государственного института, реализующего функции государства и полномочий государственных органов, организационной структуры, содействующей согласованности и упорядоченности деятельности коммуникативной системы органов государственного управления [1]. В директивных и организационно-регламентирующих документах, специальной литературе отражается растущее понимание государственных деятелей, которое может быть определено следующим образом: развитие государства и общества в значительной степени зависит от того, какой является система образования. Ситуация в системе профессионального обучения и образования в России, отражающая общемировые образовательные тенденции, близка к кризисной. Традиционная в стране система «поддерживающего обучения» кадров управления перестала соответствовать требованиям новой постиндустриальной цивилизации. Разрешение нынешних и завтрашних социальных проблем вызывает необходимость в новой системе профессионального образования. Ключ к ее созданию – опережающее профессиональное обучение и образование кадров управления, то есть обучение «по образу будущего», основанное на новых смыслах миропонимания, культуры и образования, соответствующих нелинейному миру в его нарастающей сложности и неопределенности. Тем самым профессиональное обучение руководителей, ориентированное не «на вчера», а «на непредсказуемое завтра», меняет смысл образования, всю иерархию его содержательных компонентов, в числе которых – образовательный продукт.

Для решения вышеуказанных проблем необходимо изучить особенности и потенциальные возможности внедрения в систему подготовки государственных служащих технологии опережающего обучения.

Отечественная и зарубежная практика выработала в обучении квалифицированных кадров три соответствующие концепции.

Концепция специализированного обучения предполагает ориентацию на сегодняшнюю обстановку, но в условиях нарастающего темпа социальных изменений может быть эффективна непродолжительное время.

Концепция многопрофильного обучения играет роль в повышении внутрипроизводственной и внепроизводственной мобильности работника. Однако работник в данном случае может быть менее привязан к рабочему месту и иметь возможность выбора другой организации.

Концепция обучения с ориентацией на личность нацелена на развитие необходимых качеств личности сотрудника.

Преодолеть кризисные явления в общественной жизни, повысить эффективность власти, можно только обеспечив высокий уровень подготовки кадров государственного управления, поэтому встает вопрос о поиске новой концепции обучения, в рамках которой необходимо готовить современного управленца-профессионала.

Социальным фактом становится разрыв между прошлым, настоящим и будущим. Но по мнению Э. Тоффлера, Источником большинства возникающих проблем, в том числе шока будущего, являются созданные человеком процессы, которые, по крайней мере потенциально, подвластны нашему контролю, необходимо только создать новые личные и социальные механизмы, обучающие адаптироваться к изменениям [2, с. 188]. В подобных условиях следует выделить четвертую концепцию обучения кадров государственного управления – опережающая [3, с. 19–27].

Только опережающее обучение может обеспечить качественно новый уровень профессионального образования, дать действительно элитарное образование, для которого и предназначено. Колоссальную актуальность приобретает вопрос – насколько быстро будут изменяться и перестраиваться органы государственной власти и управления в соответствии с изменениями в обществе. В управленческом аспекте необходимо отметить, что никакие программы реконструкции, модернизации и реформирования не могут быть приняты и реализованы без личной инициативы, индивидуальной и коллективной самоорганизации [4, с. 157].

Включение профессиональной подготовки в управление будущим возможно, во-первых, при опоре на принцип опережающего отражения социальной действительности, который определил П. К. Анохин [5, с. 22] как выражающий возможность приспособления живого к изменяющимся условиям среды и саму возможность существования живого на Земле, способность сознания, определяемую нынешней и будущей

действительностью, опережать действительность, «схватывать будущее». П. К. Анохин показал, как «опережающие реакции» многомолекулярных соединений привели в процессе эволюции к образованию нервных связей и нервной системы у высших животных и к принципиальной возможности прогнозирования будущих результатов в человеческой деятельности в организации и самоорганизации, в государственном управлении, социологическом исследовании.

Принцип опережающего отражения социальной действительности ставит на реальную почву методы и формы социальной организации жизнедеятельности, переводит управление из модели догоняющего управления на модель опережающего управления. Будущее оказывает влияние сейчас, в некотором смысле оно существует в настоящем. Е. Н. Князева ставит задачу «овладения временем и управления коэволюционной сложностью» [6]. В сложных системах всегда есть влияние будущего, будущее «временит» пространство (С. П. Курдюмов) [7].

Принцип опережающего отражения социальной действительности применительно к стратегическому управлению основывается на учете определения будущим характеристик управляющей системы: ее структуры и содержания, основ функционирования и развития на определении вариантов социального развития и выборе из них, исходя из имеющихся ресурсов, оптимального, способного обеспечить их реализацию; на научном определении целей, задач и показателей функционирования социальных процессов.

Принцип опережающего отражения социальной действительности предопределяет развитие опережающей социальной диагностики, опережающего профессионального обучения кадров управления. Будущее должно стать образовательным аттрактором для опережающего профессионального обучения кадров управления и социальной самоорганизации. Аттрактор для социальных систем определяется как предугадывание будущего управленческого решения, когда познание аттрактора, это создание условий для развития мышления, способного прогнозировать, моделировать и оптимально управлять процессом (В. С. Капустин) [8].

Ориентация на будущее и опережающее обучение должно стать методологической в установкой при выборе учебных дисциплин, обеспечении приоритетов при построении учебно-тематических планов, определении методов и форм учебного процесса, подборе и повышении квалификации профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, следует выделить несколько принципиальных направлений решения вышеуказанных проблем и предложить единые подходы к реализации технологии опережающего обучения. Ключевыми параметрами концепции опережающего обучения

государственных служащих как активной составляющей инновационного государственного управления должны стать: опора на междисциплинарные направления науки, предопределяющие будущее и кардинальные изменения в образовательном процессе; существенное изменение учебных планов, переориентации кафедр и научных программ образовательных организаций; содержательная перестройка федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с необходимостью разработки стратегических целей и задач подготовки государственных служащих; приобретение инновационных навыков и умений государственных служащих; создание эффективной экспериментальной базы образования.

Предпринять попытку внедрения концептуальных аспектов опережающего обучения кадров управления, можно только опираясь на предлагаемые подходы:

- исследовательский;
- организационно-кадровый;
- образовательный;
- административно-управленческий;
- технологический.

Исследовательский подход предполагает определение потребности в управленческих кадрах нового уровня и качества, проведение исследований соответствия содержания современной подготовки управленцев необходимому заказу работодателя.

Организационно-кадровые основания определяют необходимость специализированной подготовки и переподготовки на опережение профессорско-преподавательского состава, контроля качества преподавания и обеспечения управления знаниями.

В образовательном подходе основной ценностью выступает знание упреждающее, концептуальное, конструктивно-организующее; навыки, обеспечивающие функционирование и развитие социальной системы в изменяющихся условиях, в том числе инновационные технологические навыки современного управления. В учебно-образовательной практике на первый план должны выступать феномены преобразующего интеллекта, профессиональной культуры, миропонимания и ценностных ориентаций, норм и принципов служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Кроме того, именно эти компоненты образуют основу потенциала саморазвития человека управляющего, «мыслящего глобально, действующего локально». И чем больше нарастает темп перемен, тем больше нужно уделять внимание определению модели будущих событий

В административно-управленческом аспекте осознанной становится необходимость перейти на управление образовательными алгоритмами, обеспечить смену приоритетов в иерархии образовательных компонентов, осуществить организационные нововведения,

воспроизводство социально-организационных структур, создать благоприятную образовательную среду, социокультурное пространство, изменить систему стимулирования и мотивации, включить эффективные механизмы самоуправления в образовательном учреждении.

В технологическом аспекте приоритетным становится разработка и внедрение инновационных технологий обучения нового поколения управленцев, которые смогут обеспечить принятие стратегических решений; ориентация обучения на эффективное решение проблем прикладного характера, приобретение инновационных управленческих компетенций государственных служащих; создание эффективной экспериментальной базы обучения и образования.

Исследования в этом направлении поддерживает В. А. Лоскутов в своей статье «Реформирование государственного управления и службы: демократизация или бюрократизация? (опыт постсоветских реформ)»: «В настоящее время государственная служба все заметнее становится относительно самостоятельным общественным институтом. Не новым отрядом номенклатуры, не новой формой организации государственной власти и управления, а именно общественным институтом — со своими корпоративными интересами, целями, идеалами, нормами деятельности, системой обеспечения, критериями эффективной работы» [9, с. 55–59]. Осуществить переход системы государственного управления на новый качественный уровень, возможно только обратившись к истоку государственного управления — системе подготовки для него кадров, которой сегодня необходима перезагрузка в направлении реализации технологии опережающего обучения.

Таким образом, реализация предложенных подходов опережающего профессионального обучения руководителей даст возможность формирования способа управления, адекватного стратегическим изменениям, новым вызовам и угрозам. В личностном плане это означает единство сознания, отношений и деятельности, переход от предметного мышления руководителя к проблемному, формирование проактивного способа деятельности. В противном случае придется осознать, что не только аппарат, но и многие руководители не готовы к решению стратегических задач новой России.

Реализация опережающего, инновационного управления позволит создать образовательное пространство с высокими адаптивными свойствами и высокой скоростью реакции на вызовы быстро изменяющихся социальных условий [8, с. 450–469]. Кроме того, подобная образовательная среда, в большой степени моделируя саму социальную действительность современного мира, будет влиять на его развитие, т.к. в образовании в наибольшей степени отражено будущее в настоящем.

Литература:

1. Литвинцева Е. А. Институт государственной гражданской службы: структурные компоненты и императивы. Саратов: Научная книга, 2010. 104 с.
2. Тоффлер Э. Шок будущего / Пер. с англ. М.: АСТ, 2002. 557 с.
3. Николаева М. А. К вопросу о профессиональной подготовке кадров государственной службы: вызовы новой реальности // *Ars Administrandi*. 2015. №3. С. 19–27
4. Карпичев В. С. Организация и самоорганизация социальных систем. Словарь. Издание третье, стереотипное. М.: Изд-во РАГС, 2009. 282 с.
5. Анохин П. К. Теория отражения и современная наука о мозге. М.: Знание, 1970. 42 с.
6. Князева Е. Н. Овладение временем и управление коэволюционной сложностью [электронный ресурс]. URL: <http://spkurdyumov.ru/philosophy/ovladenie-vremenem/> (дата обращения 10.04.2016).
7. Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Будущее и его горизонты: синергетическая методология в прогнозировании [электронный ресурс]. URL: <http://spkurdyumov.ru/forecasting/budushhee-i-ego-gorizonty> (дата обращения 12.04.2016).
8. Капустин В. С. Введение в теорию социальной самоорганизации [электронный ресурс]. URL: <http://spkurdyumov.ru/education/vvedenie-v-teoriyu-socialnoj-samoorganizacii-kapustin/> (дата обращения 10.04.2016).
9. Лоскутов В. А. Реформирование государственного управления и службы: демократизация или бюрократизация? (опыт постсоветских реформ) // *Вопросы управления*. 2012. №1. С. 55–59.
10. Буданов В. Г., Журавлев В. А., Харитонов В. А. Управление образовательным процессом в современных условиях: инновации и проблемы моделирования // *Синергетическая парадигма. Синергетика в образовании* / Отв. ред. В. Г. Буданов. М., 2006. С. 450–469.

References:

1. Litvintseva E. A. Civil service institution: structural components and imperatives. Saratov: Nauchnaya kniga, 2010. 104 p.
2. Toffler A. Future Shock / Trans. from English. M.: ACT, 2002. 557 p.
3. Nikolaeva M. A. On the issue of civil service personnel training: the challenges of the new reality // *Ars Administrandi*. 2015. №3. P.19–27
4. Karpichev V. S. Social systems organization and self-organization. Dictionary. Third edition, stereotyped. M.: RAGS publish., 2009. 282 p.
5. Anokhin P. K. Theory of reflection and modern brain science. M.: Znanie, 1970. 42 p.
6. Knyazeva E. N. Mastering time and co-evolutionary complexity management [e-resource]. URL: <http://spkurdyumov.ru/philosophy/ovladenie-vremenem/> (date of reference 10.04.2016).
7. Knyazeva E. N., Kurdyumov S. P. Future and its horizons: synergetic methodology in forecasting [e-resource]. URL: <http://spkurdyumov.ru/forecasting/budushhee-i-ego-gorizonty> (date of reference 12.04.2016).
8. Kapustin V. S. Introduction to the social self-organization theory[e-resource].URL:<http://spkurdyumov.ru/education/vvedenie-v-teoriyu-socialnoj-samoorganizacii-kapustin/> (date of reference 10.04.2016).
9. Loskutov V. A. Reform of public administration and services: democratization or bureaucratization? (experience of post-Soviet reforms) // *Voprosy upravleniya*. 2012. №1. P. 55–59.
10. Budanov V. G., Zhuravlev V. A., Kharitonov V. A. Training process management in modern conditions: innovation and modeling problem // *Synergetic paradigm. Synergetics in education* / Resp. ed. V. G. Budanov. M., 2006, P. 450–469.