
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ИННОВАТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ СФЕРЫ ПУБЛИЧНОГО И БИЗНЕС-АДМИНИСТРИРОВАНИЯ (РА & ВА)

М.А. Игнацкая, Г.А. Куликовская,
Н.А. Куликовская

Кафедра государственного и муниципального управления
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

Авторы выделяют социальные аспекты и управленческую динамику функционирования современного подхода в области образования кадров сферы публичного и бизнес-администрирования. Компетентностный подход рассматривается как основополагающий фактор, обеспечивающий социальную инновационность систем управления. Анализируются перспективы развития, а также возможности обеспечения социальной отдачи высшего управленческого образования.

Ключевые слова: социальное управление, подготовка кадров, компетентностный подход, публичное администрирование, бизнес-администрирование.

В условиях информационной эпохи в системе факторов, определяющих эффективность управления в целом (бизнес — власть — общество), в частности управления человеческими ресурсами (УЧР) в рамках публичного администрирования (Public Administration — РА) и управления бизнесом (Business Administration — ВА), особую роль играет компетентностный подход в образовании как основа профессиональной подготовки специалистов в сфере РА. Данный фактор, безусловно, относится к системообразующим, и на стратегическую перспективу его ключевая роль будет только возрастать. Действительно, эффективность системы УЧР (в том числе в рамках РА) в информационном обществе зависит от качественных параметров профессиональной подготовки специалистов высшей квалификации в области РА. Речь здесь идет о необходимости иного, беспрецедентно возросшего качества профессионального образования, оптимально реализующего вызовы и установки информационного общества и потребности новой экономики через подготовку так называемых золотых воротничков системы УЧР.

Поясним, что глубинное содержание и место компетентностного подхода в социально-экономическом развитии связано с эволюцией системы управления персоналом. Прежний командно-административный подход (управление кадрами) изжил себя. Получила развитие новая система УЧР, суть которой состоит в необходимости тщательного учета индивидуально-личностных, социально-психологических и творческих характеристик каждого занятого как важного фактора повышения общеорганизационной эффективности и производственной рентабельности.

Новый этап развития в мировой экономике в условиях постиндустриальной эпохи характеризуется существенной модернизацией системы экономической организации и управления. Особое значение приобрели механизмы управления че-

ловеческими ресурсами как важный резерв социально-экономической эффективности. Сформировалась новая управленческая структура, складывающаяся из двух блоков: первый представлен новыми формами функционирования корпуса менеджеров на всех уровнях, второй блок объединяет организационно-функциональные аспекты занятого персонала. Эти два блока формируют систему компетентностного подхода в образовании, являясь формами и методами его реализации.

Новое, что дала практика в этой сфере, состоит в переходе от индустриальной фазы труда к модели постиндустриального, полуавтоматизированного и/или автоматизированного труда. В связи с этим изменился сам его характер и условия применения и функционирования, что потребовало тщательного учета и эффективного использования трудовых и творческих возможностей каждого работника в интересах повышения отдачи от этого решающего в стратегическом плане фактора производства. Все это нашло свое конкретное выражение в системах мягких управленческих технологий (МУТ) и экономической демократии.

Разработка новых подходов к проблемам МУТ была вызвана кризисом прежней модели трудовой мотивации, суть которой сводилась к скрупулезной детализации трудовых функций занятых как необходимого элемента соблюдения производственной и технологической дисциплины и формы обеспечения должного уровня прибыльности. Между тем дальнейшее развитие процессов автоматизации производства и существенные сдвиги в содержании трудовых функций, выражающиеся в повышении роли и значения контрольно-управленческих операций, привело к тому, что прежние подходы к проблеме оказались несовместимы с принципами постиндустриальной модели трудовой мотивации.

Информационная революция, когда человеческий фактор превратился в главное условие социально-экономического развития, придала особое значение системе УЧР. Современный научно-технический прогресс и процессы глобализации существенно усложнили управление персоналом в социально-экономических структурах. Кроме того, повышение образовательного, квалификационного и культурного уровня работников обуславливает увеличение стоимости рабочей силы и, соответственно, заработной платы. В связи с этим перед современным менеджментом встали новые задачи: анализ новых качеств рабочей силы, особенно способности работника адаптироваться к изменяющимся параметрам труда и быта, преобразованиям в самих организациях.

Если прежде основной принцип работы менеджеров основывался на фиксированных функциях и жестком контроле командного типа, то в новых условиях эта изжившая себя модель уступила место качественно иным подходам, требующим участия персонала в управлении. Вместе с тем новая техника и технологии не позволяют строго регламентировать трудовые и управленческие функции и операции. Поэтому менеджерам необходимо тщательно учитывать квалификационные и личностные характеристики каждого занятого, эффективно использовать потенциал работников. Результаты работы персонала, состояние трудовой и производственной дисциплины в конечном счете выступают одним из основных показателей качества управления человеческими ресурсами.

Этим дело не ограничивается. Поскольку на этапе информационной революции сохранение прежней системы жесткого контроля над рабочей силой и ее отстранение от систем экономической организации и управления оказалось неэффективным, потребовался пересмотр прежних подходов к решению проблемы. Иными словами, эффективное использование рабочей силы могло привести к оптимальному результату лишь при иной трудовой мотивации, а именно при наличии прямой заинтересованности персонала в высоких результатах труда. Разрешить противоречие можно было путем включения персонала в систему современной организации и управления и на этой основе формирования модели социального партнерства (в рамках модели экономической демократии). Менялась и сама организация труда — нужно было отказаться от узкой специализации, расширить функции занятых, включая необходимость принимать самостоятельные оперативные решения в ходе технологических процессов. Новая модель трудовой мотивации означала, что работник должен быть инициативен, иметь возможность проявить свою индивидуальность и способности и, что особенно важно, быть активным участником организации и управления производственными процессами.

На национальном уровне общие модели экономической демократии проявляют себя в модифицированных формах. В принципе существует несколько основных вариантов таких моделей (в том числе германский, американский, шведский и японский). Их структура включает четыре основных элемента: участие персонала (занятых) в управлении, в собственности, в прибыли и в государственных финансах.

Конечно, наличие ряда локальных моделей экономической демократии вполне закономерно, поскольку отражает национальную специфику, особенности исторического развития отдельных стран, в том числе особенности социального сознания и поведения.

Эффективное использование систем МУТ и экономической демократии как составных частей модели современного компетентностного подхода в системе подготовки кадров сопровождалось формированием новой образовательной среды. В первом десятилетии XXI в., как свидетельствует опыт наиболее передовых стран мира, были осуществлены постиндустриальные изменения в образовании, характеристиками которых выступают: переход к «гибким» специальностям; массовизация высшего профессионального образования; увеличение доли платного образования; интернационализация высшего профессионального образования; появление новых форм образования; смена образовательных технологий.

Ключевым моментом становится переход от квалификаций к компетенциям, что находит свое выражение в способности менеджера-профессионала принимать эффективные решения в динамично меняющихся условиях. Акцент, таким образом, переносится с процесса обучения на результат. В современных условиях компетентностному подходу в высшем образовании более соответствует американская система, которая изначально ориентирована на отдельные учебные программы в виде набора варьируемых модулей. Поэтому и статус кафедр в американских университетах как обладателей учебных программ значительно выше, чем статус

факультетов (последним отводится организующая роль в распределении студентов по программам, решении вопросов функционирования учебной части и кампуса и др.).

Самостоятельность студентов при выборе своего образовательного пути является основным условием приобретения профессиональных компетенций. Таким образом, «гибкие» специальности (1) приобретаются в рамках «гибкого» учебного процесса. Для синхронизации динамики образования со скоростью изменений на рынке труда внедряются модульные учебные программы и наращивается объем кейсов в преподавании, а также увеличивается выпуск специалистов последиplomной ступени с более глубокой специализацией в практических вопросах. Этим требованиям и должны удовлетворять разрабатываемые отечественные программы подготовки специалистов, в частности получающих дополнительную квалификацию МРА (Master of Public Administration), а также пакет образовательных услуг в рамках программ дополнительного образования.

В связи с появлением «гибких» специальностей в целом изменилась и система оценки качества образования. Вместо результатов итоговых испытаний (экзаменов) все больший вес приобретают такие, например, показатели, как успешность профессиональной самореализации выпускников (размер зарплаты после окончания обучения и/или скорость продвижения по карьерной лестнице и т.д.).

В докладе Всемирного банка «Общество, основанное на знаниях: новые задачи высшей школы» (2003) [1] справедливо отмечается, что сейчас уже различима вторая волна институциональной диверсификации. Она проявляется с приходом в сферу высшего образования новых форм конкуренции, выходящих за пределы традиционных концептуальных, институциональных и географических границ. Новые формы образования — это виртуальные университеты; лицензионные университеты; корпоративные университеты; компании, библиотеки, музеи и иные заведения, созданные СМИ. В России на этом рынке уже действуют корпоративные университеты, бизнес-образование, система тренингов.

Материальную основу компетентностного подхода в системе высшего образования формируют инновационные образовательные технологии. Без этого невозможно достойно ответить на главный вызов для российской высшей школы, а именно: будет ли она претендовать на мировую значимость и оказывать влияние на процессы глобализации или же удовлетворится ролью образовательной провинции? Таким образом, подобный подход объективно обусловлен и востребован; он выражается в переходе от пассивной формы передачи знаний (классно-урочная форма обучения) с проверкой памяти на экзаменах к сфере практической деятельности (т.е. создание ситуаций опыта, как процесс не запоминания, а размышления и поиска решений).

Подобный подход достаточно сложен, в частности, потому, что интенсивные изменения во внутренней и внешней среде оказали существенное воздействие на систему управления человеческими ресурсами. Этим объясняются сдвиги в функциях менеджеров — особое место здесь занимает руководство экономическим по-

ведением персонала в соответствии с современной трудовой мотивацией. Не меньшее значение имеет и система экономической демократии.

Формирование российской концепции образовательных управленческих программ в целом и программы МРА в частности происходит в условиях трансформации государства и эволюции публичного администрирования эпохи информационной революции с учетом национальной социокультурной специфики и важнейших экономико-управленческих аспектов подготовки менеджеров уровня магистратуры.

При формировании концепции подготовки высококвалифицированных кадров уровня МРА необходимо учитывать ряд объективных трендов, действующих в современном мире. Речь идет прежде всего о следующих тенденциях: о процессе формирования транснациональной политической системы; о новых моделях демократии; об экологических критериях социально-экономического роста; о противоречиях социальной жизни, выражающихся в возрастании в ней непредсказуемости и рисков; о новом качестве управленческой деятельности; о подуровнях МРА; о многоуровневых и многоаспектных стратегиях развития общества и государства; о необходимости междисциплинарных исследований по обозначенной проблематике.

Главной при этом выступает проблема поиска путей, форм и методов более эффективного и действенного управления государством и обществом на основе формирования социальной ответственности и модели этичного делового поведения. Отсюда вытекает объективная необходимость сосредоточить внимание на прикладных аспектах подготовки кадров МРА как главном направлении такой подготовки, с тем чтобы специалисты были способны к самостоятельному и оперативному принятию оптимальных управленческих решений, ситуативно адекватных и учитывающих кроме краткосрочной и долгосрочную перспективу. Речь идет о реализованном компетентностном подходе, при котором в цепочке «знания — умения и навыки — профессиональные компетенции» акцент объективно ставится на последней составляющей.

В этой связи положение о дифференциации МРА на подуровни должно быть дополнено специализацией выпускников, поскольку функции государства охватывают практически все аспекты жизнедеятельности общества (экономику, политику, культуру, проблемы безопасности, экологии и т.п.). Специализация необходима, поскольку невозможно в рамках программы подготовки кадров для сферы публичного администрирования ориентироваться на то, что они будут обладать энциклопедическими знаниями и опытом работы во всех направлениях руководства государством и обществом. Это важнейшая проблема, которую следует тщательно изучить и компетентно решать, имея в виду, что энциклопедистов подготовить невозможно.

Кроме того, надо учесть и такие практические аспекты, как необходимость распространения на систему РА принципов экономической демократии, с одной стороны, а с другой — в рамках системы Human Resources Management (HRM) и Human Resources Development (HRD) способности управленческих кадров поль-

зоваться всем передовым арсеналом средств «мягких» технологий, обеспечивающих высшую эффективность их функционирования, т.е. реализацию диверсифицированных функций государства и общества в целом.

Феномены интернационализации мировой хозяйственной жизни и глобализации всемирных экономических процессов и отношений во второй половине XX в. привели к объективной необходимости соответствия качественно новым и не имеющим исторических аналогов потребностям информационного общества со стороны всей системы РА государственного и муниципального управления. Выдвижение на передний план невиданных по объемам и сложности хозяйственных операций, увеличение интенсивности транснационального движения факторов производства, прежде всего ресурсов глобальных производственно-сбытовых комплексов ТНК кардинальным образом меняют не только экономическую, но и социальную и политическую жизнь людей. Управление и регулирование в таких комплексах (как на местном, региональном, так и на общенациональном уровне) требует от менеджеров решения задач принципиально иного значения и по масштабам, и по сложности, причем последствия их ошибок увеличиваются многократно. С другой стороны, постоянно нарастающая сложность и изменчивость условий, в которых живет современное общество (так называемая турбулентная окружающая среда), приводит к повышению риска подобных ошибок, чреватых огромными потерями.

В связи с этим в условиях информационного общества требования к качеству ключевых управленческих навыков и компетенций в области принятия решений неизмеримо возрастают. На смену традиционным механизмам государственного регулирования и единоличного принятия решений лидером-одиночкой пришло время создания разветвленной и структурированной управленческой функции, пронизывающей все стороны жизни общества и связывающей воедино интересы государства, бизнеса и власти, а также общества, публичной политики и институтов гражданского самоуправления. Актуальность программы публичного администрирования заключается в том, что она будет способствовать нахождению механизмов интеграции социума на основе современных политических и коммуникативных технологий и институциональных процессов.

Появление на российском рынке образовательных услуг дополнительного образования, специализированных программ, в частности магистерской программы в сфере публичного администрирования весьма актуально. В нашем обществе давно назрела необходимость создания программ для присвоения дополнительной квалификации «Магистр публичного администрирования» в целях подготовки специалистов высокого уровня в области государственного и социального управления и публичной коммуникации. Объективная потребность в подготовке таких специалистов отражена в действующих федеральных законах «О системе государственной службы в Российской Федерации», «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О местном самоуправлении». В соответствии с этими законами осуществляется подготовка высокопрофессиональных

специалистов в области федерального, регионального и муниципального управления, взаимодействия структур гражданского общества и государства, в сфере публичной коммуникации и интерактивной политики, обладающих современными знаниями, навыками, а также способных самостоятельно разрабатывать и принимать стратегические и оперативные управленческие решения, обеспечивающее эффективное функционирование и взаимодействие органов государственной власти и публичной политики, государственных и муниципальных предприятий, предприятий с крупными пакетами акций, находящимися в собственности государства, некоммерческих организаций и их структурных подразделений, а также различных структур и институтов гражданского общества. В США и странах Европейского союза магистерская программа по публичному администрированию не менее популярна, чем магистерская программа по управлению бизнесом (Master of Business Administration — MBA).

Все вышеуказанное обуславливает потребность в подготовке высококвалифицированных специалистов, сочетающей теоретические знания с практическими навыками и компетенциями, поскольку профессиональная деятельность современных менеджеров оказывает прямое и непосредственное влияние на государственную экономическую и социальную политику разных уровней.

На сегодняшний день существует много программ, выпускающих специалистов с присвоением квалификации «Менеджер». Так, программа подготовки по специальности «Management» и «Business Administration» носит более узкий и локальный в профессиональном смысле характер, она ограничивается сферой управления бизнесом. В отличие от нее подготовка специалистов-менеджеров в рамках программы РА соответствует более широкой, публичной сфере, охватывающей интересы гражданского общества, государства, власти и бизнеса (поэтому в нее закономерно входят многие предметы по управлению бизнесом, знание которых необходимо для формирования компетенций профессионального менеджера — специалиста в области РА). Сегодня западные исследователи и идеологи самых разных направлений четко обозначают общий тренд к междисциплинарному исследованию современных процессов, сфокусированных на оси «бизнес — власть — общество — государство». Соответствующее этому тренду образование в области подготовки специалистов по РА несет в себе новое качество, достижение которого возможно только на основе инновационных образовательных технологий. Из их числа следует особо выделить методики управления человеческими ресурсами, которые открывают возможность формирования менеджеров нового типа, владеющих прежде неизвестными методами эффективного использования рабочей силы. Такое образование способно обеспечить высшую конкурентоспособность программы подготовки по специальности РА и отвечать вызовам новой экономики и информационного общества, а также соответствовать концепции Болонского процесса и компетентностного подхода в формировании современных образовательных траекторий. Специалисты — менеджеры в области РА эпохи информационной революции и ее современной стадии являются в конечном счете высококвалифицированными экспертами в области принятия оптимальных управ-

ленческих решений самого широкого профессионального профиля и диапазона (не только национального и даже уже не регионального уровня охвата, а формирующегося всемирного воспроизводства и его объективных требований). В этой связи уместно отметить, что один из наиболее общих выводов, к которому пришли участники проекта «Русские чтения» [4], звучит следующим образом: для того чтобы осуществить модернизацию в оптимальном режиме, современному государству и обществу в целом нужно как минимум обеспечить: формирование ядра компетентной и прогрессивно мыслящей политической элиты; мобилизацию населения для поддержки запланированных реформ; четкое определение круга своих внешнеполитических интересов.

Как видим, среди трех равнозначных факторов первое место закономерно занимает общая подготовленность, компетентность, уровень культуры и управленческого мастерства политической и экономической элит.

Главной целью программы МРА выступает подготовка высококвалифицированных специалистов в сфере РА, обладающих глубокими системными знаниями, а также профессиональными навыками и компетенциями. Поскольку международные рынки образовательных услуг становятся все более диверсифицированными, многообразными, динамично развивающимися и изменяющимися в условиях глобальной экономики, постольку в целях укрепления наших конкурентных преимуществ (точнее, их успешного формирования) приоритет отдается так называемой компетентностной составляющей программы обучения. Компетентностный подход к подготовке специалистов по профессиональной образовательной программе МРА основывается на обучении в рамках системы «знания — навыки и умения — компетенции». Он подразумевает владение будущими магистрами не только системой знаний и даже не только профессиональными навыками и умениями (поскольку условия внешней среды становятся все более динамично меняющимися и менее предсказуемыми), но в первую очередь профессиональными компетенциями. В стратегическом менеджменте компетенция определяется следующим образом: «Компетенция — это высокий профессионализм в том или ином виде деятельности компании, достигаемый в результате длительного обучения и накопления опыта. Компетенция компании не появляется сама собой, а достигается сознательным усилием в результате длительной и эффективной работы, неперемное условие которой — отбор персонала с необходимыми знаниями и навыками и организация коллективного труда для достижения высокой производительности. Накопив достаточно опыта, компания переходит на более высокий уровень качества при прежних издержках; так знания и опыт трансформируются в подлинную компетенцию. Примерами компетенции компании могут служить опыт в организации торговли, продвижения, искусство удачно выбирать места расположения торговых точек, навыки управления поставками по системе „точно в срок“. Учитывая комплексный характер подобной деятельности, правильно будет сказать, что компетенция — это не просто накопленные знания и опыт, а совокупность навыков, знаний, ноу-хау, ресурсов и технологий отдельных подразделений и функциональных направлений компании» [5. С. 139].

Нами профессиональные компетенции будут пониматься как способность самостоятельно, оперативно и ситуативно адекватно принимать важные управленческие решения на долго-, средне- и краткосрочную перспективу. Разработка подобных высококвалифицированных решений основывается на способности менеджера — профессионала эпохи информационного общества к самостоятельному осмыслению исходных данных процесса принятия решений, к проведению стратегического ситуативного анализа в условиях дефицита времени, к разработке квалифицированных прикладных рекомендаций для менеджеров высшего звена (на снове стратегического анализа), а также способности к убеждению своей команды в жизнеспособности представленных им идей на основе свободной дискуссии с критической оценкой всех сильных и слабых сторон. Использование наиболее перспективных методов управления человеческими ресурсами в этом случае особенно эффективно.

Таким образом, реализуется главная цель компетентностно-ориентированной программы МРА, а именно подготовка и становление менеджера — профессионала информационной эпохи, владеющего способностями перманентного самообучения и самообразования, вовлекающего в эту орбиту своих сподвижников и способствующего реализации принципа креативности и инновационности на основе формирования взаимодополняющейся команды. Проведение в жизнь вышеуказанных подходов к образованию магистров программы МРА призвано обеспечить на деле оптимальное функционирование институциональных основ государственной и муниципальной власти в Российской Федерации.

Для успешной реализации поставленной главной цели программы МРА в российской системе образования требуется решить следующие основные задачи:

— составление учебного и учебно-методического плана, его насыщение отдельными дисциплинами должно производиться исходя из формирования системного представления слушателей о целях государственного и социального управления и механизмах взаимосвязи различных уровней управления для обеспечения роста эффективности общественного развития;

— в своей совокупности учебные дисциплины, включенные в программу, призваны гарантировать реализацию междисциплинарного и комплексного подхода к изучению проблем управления, способствующего получению слушателями системы знаний, навыков и компетенций, обеспечивающих эффективное решение актуальных проблем социально-экономического и политического развития российского общества;

— обеспечить членов гражданского общества и их партнеров из государственных институтов современной системой знаний, диверсифицированных навыков и профессиональных компетенций, которые позволят им иметь высокий уровень профессиональной конкурентоспособности в области управленческой карьеры, а также на рынке труда — как национальном, так и международном;

— создание необходимых условий для индивидуально-личностного развития слушателей посредством формирования инновационного мышления и творческих способностей, а также использования в учебном процессе принципа анализа кон-

кретной управленческой ситуации с позиций ее теоретических основ, факторов развития (позитивных и негативных) и вектора (векторов) стратегических альтернатив развития. Применение системы управления человеческими ресурсами в этом случае представляется особенно необходимым. Таким образом, реализуется задача формирования таких умений и компетенций менеджера, как самостоятельный анализ управленческих проблем и креативное принятие ситуативно-оптимального решения, создание единой команды (на основе комплементарности), выработка оптимального стиля руководства и лидерства, обеспечение эффективных моделей организационного поведения, оптимизация переговорного процесса, деловых коммуникаций и презентаций;

— содержание учебных курсов должно предоставлять слушателям возможность овладеть как прочными теоретическими знаниями, так и прикладными навыками и профессиональными компетенциями, на базе аналитического инструментария принятия многоуровневых управленческих решений, имеющего тесную связь с реальной практикой государственного управления и гражданского строительства;

— основные приоритеты программы МРА следует отдать комплексному рассмотрению проблематики государственного и социального управления в российских условиях, анализируемому с учетом необходимости критического изучения соответствующих зарубежных практик; конкретное соотношение между отечественной и зарубежной проблематикой должно быть объективно взаимосвязано со спецификой и целями данной программы.

Программа МРА будет способствовать совершенствованию научно-методического обеспечения непрерывного гуманитарного образования в системе высшего образования России в контексте формирования управленческой компетентности и развития управленческой культуры нового типа. Программа МРА основывается на концепции соединения непрерывного профессионального образования с процессами социализации и адаптации студентов к общественной динамике в мультикультурном российском обществе в условиях глобализации.

Методология программы МРА основывается на сочетании экономического, политического и социально-гуманитарного рассмотрения проблем управления. Эти подходы предполагают: междисциплинарное видение проблемы; выработку прикладных навыков, умений и компетенций; использование приемов и методов, совмещающих теоретические и практические способы решения проблем управления, оправдывающих себя в области социально-политических, экономических и специальных управленческих дисциплин, а также компаративистский метод, включающий сравнение и сопоставление управленческих подходов и решений, реализуемых в разных социально-культурных, экономических и политических условиях.

Методология программы предполагает усиление прикладной направленности подготовки специалистов в динамично развивающихся структурах различного уровня с целью выработки практических навыков, формирования компетенций и творческого подхода к решению конкретных проблем государственного управ-

ления на основе их осмысления и теоретического анализа в рамках курсовых и магистерских работ.

Основная образовательная программа подготовки магистра по программе МРА разрабатывается кафедрами на основании государственного образовательного стандарта и включает в себя учебный план, программы учебных дисциплин, программы практик и программы научно-исследовательской, проектной, научно-педагогической, технологической, исполнительской и творческой, организаторской или других видов работ. Она формируется из дисциплин федерального компонента, дисциплин национально-регионального (вузовского) компонента, дисциплин по выбору студента и научно-исследовательской, проектной, научно-методической, технологической, исполнительской и творческой, организаторской или других видов работ.

При этом необходимо четко определить цели и задачи программы МРА, учитывающие ее специфику, особенности аудитории и конечные результаты обучения, конкурентные преимущества, а также другие особенности программы. Программа МРА призвана обеспечивать комплексную подготовку профессиональных специалистов в области государственного управления.

Содержание учебных курсов должно не только давать возможность слушателям овладевать прочными теоретическими знаниями и осваивать аналитический инструментарий принятия управленческих решений, но и иметь тесную связь с реальной практикой государственного управления.

Набор дисциплин по выбору в рамках программы МРА может быть изменен в зависимости от потребностей и интересов слушателей и/или практических институтов. Для иностранных граждан, обучающихся в магистратуре, программа МРА может быть скорректирована с учетом национально-государственных особенностей и опыта российского реформирования.

Специальные дисциплины (дисциплины функциональной и иной специализации) предусматривают углубление знаний, а также развитие профессиональных умений, навыков и компетенций в области решения различных конкретных проблем государственного управления.

Структуру специальных дисциплин целесообразно варьировать в направлении повышения в ней доли (удельного веса) вузовской составляющей. Учитывая наиболее передовые образцы позитивного современного мирового опыта создания массового, гибкого и интернационального образования на основе многообразия диверсифицированных специализаций, полезно сбалансировать общефедеральный и региональный компоненты в пропорции, близкой к 50 : 50. Это тем более важно, что современным вузам необходимо обеспечить возможность максимально полно учитывать запросы рынка образовательных услуг, насыщение которого сегодня и на перспективу увеличивается и в количественном, и в качественном аспекте, а также удовлетворять постоянно растущие требования современного работодателя, заинтересованного в самом широком спектре профессиональных специализаций.

Программа МРА должна предусматривать участие слушателей в занятиях прикладного характера: компьютерном моделировании, деловых играх, разборе

конкретных ситуаций, психологических и иных тренингах, консультациях и обсуждениях результатов прикладных проектов с целью развития профессиональных управленческих навыков. При составлении учебных планов по всем циклам дисциплин (за исключением цикла «Теоретические основы государственного и муниципального управления») на занятия прикладного характера следует отводить не менее одной трети общего объема аудиторных часов. При реализации программы МРА предусматривается выполнение заданий, связанных с формированием навыков и умений слушателя на основе осуществления исследовательских или прикладных проектов, в том числе во время стажировок и практики на управленческих должностях, написания аттестационной работы, получения консультаций.

В программе МРА должно доминировать рассмотрение проблематики публичного администрирования в российских условиях, рассматриваемой с учетом необходимости изучения зарубежного опыта. Конкретное соотношение между отечественной и зарубежной проблематикой должно быть обосновано спецификой и целями программы.

Существенная модернизация системы образования, приведшая к формированию компетентностного подхода к проблеме подготовки современных высококвалифицированных кадров, имела в качестве своей основы прогрессивное развитие техники и технологии, что, в свою очередь, явилось одной из форм перехода от индустриальной к постиндустриальной эпохе. Компетентностный подход в структурно-функциональном аспекте складывается из взаимосвязанных систем «мягких» технологий управления и экономической демократии, знаменующих новый современный этап в развитии производственных отношений, с одной стороны, а с другой — выступает как безальтернативное условие дальнейшего социально-экономического прогресса.

ПРИМЕЧАНИЕ

- (1) «Гибкие» специальности понимаются в условиях новой экономики как наиболее соответствующие ее быстро меняющимся потребностям; они формируются на основе не просто междисциплинарного, но и «межпрофессионального» подхода, который соединяет на качественно новом уровне несколько прежних специальностей в одну новую, не имеющую аналогов в прошлом.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Доклад Всемирного банка «Общество, основанное на знаниях: новые задачи высшей школы». URL: [http://www.worldbank.org.ru/ECA/Russia.nsf/ECADocByUnid/97E7A9C494AA5E8EC3256E27002773F9/\\$FILE/constr_rus.pdf](http://www.worldbank.org.ru/ECA/Russia.nsf/ECADocByUnid/97E7A9C494AA5E8EC3256E27002773F9/$FILE/constr_rus.pdf)
- [2] *Миддлтон Дж.* Библиотека избранных трудов о стратегии бизнеса. — М.: Олимп-бизнес, 2006.
- [3] *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. — М.: Русский язык, 1990.
- [4] Русские чтения. Вып. 1. — М.: Группа Эксперт, 2006.
- [5] *Томпсон-мл. А.А., Стрикленд А.Дж.И.* Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. — М.: Вильямс, 2005.
- [6] Управление социальными инновациями: опыт, проблемы, перспективы. — М.: Изд-во РУДН, 2009.

**COMPETENCIES-BASED APPROACH
AS A FACTOR CONTRIBUTING TO SOCIAL INNOVATIONS
IN MANAGING STAFF EDUCATION FOR PUBLIC AND BUSINESS
ADMINISTRATION (PA&BA)**

**M.A. Ignatskaya, G.A. Kulikovskaya,
N.A. Kulikovskaya**

Public Administration Department
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

This article highlights some social aspects and managerial dynamics in modern staff education for Public and Business Administration (PA&BA). The competencies-based approach is considered as a basic factor contributing to socially innovative management systems. The author analyzes the prospects of development, as well as the opportunities of ensuring the social efficiency of higher managerial education.

Key words: social management, staff education, competencies-based approach, public administration, business administration.