

Утверждена постановлением Совета Министров
Коми ССР от 9 марта 1992 г. № II2

(приложение № I)

КОНЦЕПЦИЯ

подготовки и последипломного обучения кадров республиканского и муниципальных органов власти и управления, специалистов рыночной экономики

Переход народного хозяйства республики от схемы жесткого централизованного планирования и управления к деятельности в условиях складывающихся рыночных отношений с возрождением реального многообразия форм собственности, в том числе и на средства производства, требует принципиального пересмотра подходов к подбору и подготовке руководящих кадров.

отчетливо проявилась психологическая и профессиональная неподготовленность значительной части работников аппарата государственного управления, руководителей предприятий и ведущих специалистов к требованиям, которые предъявляют новые условия функционирования. В итоге специалисты, работающие в структурах исполнительной власти, руководители предприятий, организаций и учреждений часто пытаются решать принципиально новые задачи старыми методами, вольно или невольно тормозя реализацию реформ. Недостаточно учитываются новые, еще только складывающиеся условия управленческой деятельности и при определении задач, функций, прав и меры ответственности структур управления всех уровней.

По этим причинам в настоящее время эффективность деятельности аппаратов государственного и хозяйственного управления остается на низком уровне.

✓ Главным препятствием становится отсутствие у работников аппаратов необходимых знаний, навыков и опыта применения новых средств и методов управленческой деятельности, не позволяющее им адекватно реагировать на те требования, которые предъявляются к их деятельности условиями радикальной экономической реформы.

Однако резкое существенное обновление кадров невозможно и нецелесообразно по ряду причин:

значительная численность аппарата управления (административно-управленческой деятельностью в республике занято более 6500 специалистов только с высшим образованием);

сложившийся механизм отбора и подготовки руководящих работников не позволяет осуществить такое значительное обновление в короткие сроки;

в республике отсутствует достаточный кадровый резерв, отвечающий необходимым требованиям;

большая часть действующих кадров обладает существенным опытом руководящей хозяйственной и политической работы, значительной информацией о состоянии дел во вверенной им области деятельности, они хорошо ориентируются в механизме работы органов управления, поэтому отказ от их использования нецелесообразен как экономически, так и политически.

В то же время республика не располагает временным резервом, достаточным для стихийного, эволюционного изменения кадрового состава.

Планируемая задача

✓ В сложившихся условиях единственный выход – приоритетное внимание правительства республики развитию системы подготовки и переподготовки кадров как механизма разрешения возникшей проблемы, регулирования социальных конфликтов, неизбежно возникающих в процессе перехода к новым условиям управленческой и профессиональной деятельности в результате формирования рыночной экономики и, как следствие, рынка труда.

Особенно важно создать центры ускоренной переподготовки управленческих кадров, действующих как в государственной, так и в хозяйственной области.

Это позволит наряду с планомерной подготовкой профессиональных кадров, подготовленных к работе в новых условиях, в кратчайшие сроки добиться того, чтобы все действующие руководящие работники аппаратов управления ознакомились с основами современных научных представлений о процессах, присущих рыночной экономике, и об основных средствах и методах управления ими.

В результате наиболее подготовленные из действующих "старых" кадров получат возможность на вполне приемлемом уровне адекватности переосмыслить характер деятельности на своих должностных позициях с учетом направленности осуществляемых политической и экономической реформ, пересмотреть сферы компетенции должностных лиц, включая внешние должностные связи.

Реализация такой задачи позволит повысить эффективность деятельности действующих аппаратов государственного и хозяйственного управления, осуществить рациональный механизм их частичного обновления. Тем самым правительство республики получит возможность выиграть время для создания основ современной правовой, организационной, материально-технической, финансовой и научной инфраструктуры механизма отбора и подготовки управленческих кадров нового типа, и тем самым снять эту проблему в полном объеме.

Виды современного образования

Современная система образования включает в себя базовое, профессиональное и дополнительные виды обучения, объединенные принципом непрерывности образования, суть которого состоит в максимальном использовании опыта, знаний и навыков, накопленных на предшествующих этапах обучения, при последующей подготовке специалиста.

Базовым является общее среднее образование, закладывающее в индивидууме основы современных общегуманитарных, мировоззренческих и естественно-научных знаний. Оно реализуется через многообразие государственных и негосударственных общеобразовательных учреждений (школ, гимназий, лицеев и т.п.), действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коми ССР об образовании, нормативными документами системы народного образования.

Базовое образование может быть полным и неполным.

Профессиональная подготовка – основная форма обучения, призванная дать гражданину необходимые первичные знания и навыки, которые могут обеспечить его адаптацию к избранной сфере профессиональной деятельности и успешный первоначальный этап самостоятельной жизни в ней. Осуществляется через сеть средних специальных и высших учебных заведений, других профессиональных государственных и негосударственных образовательных структур (СПТУ, училища, техникумы, колледжи, вузы, УПК, УКК и т.п.).

Дополнительные виды обучения представляют собой наиболее сложную и многообразную образовательную инфраструктуру, ориентированную на углубленное овладение специальными знаниями, умениями, технологиями, которые позволяют расширить возможности человека в его профессиональной деятельности. Это – различные формы по-

вышения квалификации, переподготовки и переобучения, связанные с необходимостью получить дополнительные знания по ранее приобретенной квалификации или овладеть новой специальностью.

Цель дополнительного образования - повышение качества или изменение сферы профессиональной деятельности индивида.

Последипломное образование

Последипломное образование представляет собой один из важнейших видов дополнительного обучения, акцентирующего основное внимание на профессиональные кадры, функциональные обязанности которых особенно значимы для организации хозяйственной и управленческой деятельности.

Исключительно важная роль отводится этим кадрам в период проведения коренных политических и экономических реформ. Это - руководящие работники и ведущие специалисты аппаратов государственной законодательной и исполнительной власти, руководящие работники предприятий и учреждений госсектора, политические лидеры, предприниматели всех сфер хозяйственной деятельности вне зависимости от форм собственности, а также профессиональные педагоги, на которых возлагается функция обучения остальных категорий.

Последипломное образование охватывает также обучение остальных категорий профессиональных кадров, имеющих, как правило, высшее или среднее специальное образование. Его цель - повышение квалификации по профилю приобретенной ранее специальности, переподготовка или переобучение с приобретением родственной или новой специальности и последующим изменением сферы профессиональной деятельности.

Возможна организация и других видов дополнительного обучения, в том числе индивидуальное обучение и взаимное обучение с использованием современных информационных технологий и систем.

Организация последипломного образования

Последипломное образование осуществляется специализированными образовательными учреждениями - учебными заведениями последипломного обучения, которые создаются решением правительства, государственными органами управления, ведающими подготовкой и подбором кадров, народным образованием, частными лицами и группами лиц.

Координация деятельности этих учреждений в рамках решения перспективных задач продолженного обучения кадров республики осуществляется Советом Министров Коми ССР, через имеющиеся структуры исполнительной власти.

По результатам исследований рынка труда, изучения потенциала учебных заведений республики, анализа потребности в переподготовке и повышении квалификации руководителей и специалистов, работающих в сфере управленческой деятельности, должны быть определены направления переподготовки и повышения квалификации и учебные заведения, которым может быть передан государственный заказ на обучение (по массовым профессиям - учебным заведениям республики, по редким - лучшим из учебных заведений других регионов России, других стран). При этом основной объем работы по переподготовке и повышению квалификации кадров в республике должны выполнять существующие в ней учебные заведения после проведения в них необходимой организационно-методической работы, в том числе укрепления или создания подразделений последипломного образования, переподготовки преподавателей и обучения организаторов работы таких подразделений.

Для решения задачи ускоренной переподготовки действующих управленческих кадров и последующего обеспечения перспективных задач по отбору и подготовке кадров аппарата государственной исполнительной власти в Коми ССР должно быть создано образовательное учреждение последипломного обучения и развития персонала управления - Коми республиканский межотраслевой кадровый центр (в дальнейшем - кадровый центр) в материально-техническом и кадровом отношении способный в значительной степени обеспечить соответствующие потребности региона.

Кадровый центр учреждается Советом Министров Коми ССР при возможном участии других соучредителей как государственная хозяйственная образовательная структура, осуществляющая организационно-методическую и, в определенной степени, координационную работу по обеспечению политики правительства республики в области переподготовки и повышения квалификации действующих и новых управленческих кадров.

Кадровый центр должен стать основным республиканским звеном общероссийской системы подготовки и переподготовки кадров для государственной службы в Коми ССР, наделенным в этой области своей деятельности правами филиала Северо-Западного кадрового

центра при Главном управлении по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации.

В период создания кадрового центра за счет целевого бюджетного финансирования и взносов возможных соучредителей формируется его материально-техническая база. В последующем кадровому центру предоставляется организационно-методическая и финансовая самостоятельность в рамках утвержденного Устава центра.

Деятельность кадрового центра строится на договорных отношениях с приоритетом правительственного заказа на обучение, повышение квалификации и переподготовку работников аппарата исполнительной власти, депутатского корпуса, персонала управления экономикой республики.

Кадровое обеспечение кадрового центра строится на привлечении и подготовке двух категорий специалистов-педагогов: организаторов процесса обучения, подготовленных к работе образовательных структур в условиях рыночной экономики, и преподавателей, владеющих современными педагогическими технологиями и подготовленных для реализации содержательного интенсивного обучения в соответствии с основной планируемой задачей переобучения. Важное значение для обеспечения необходимого качества подготовки имеет привлечение к обучению персонала управления высших руководителей республики.

К числу крупных образовательных программ кадрового центра следует отнести создание системы экономического всеобуча и переподготовки для населения и заботу о переподготовке (адаптации к рынку) социально слабо защищенных категорий населения.

Создание кадрового центра не исключает возможность возникновения других государственных и негосударственных структур повышения квалификации, переподготовки и переобучения специалистов, как альтернативных и дополняющих форм, обеспечивающих развитие конкуренции на рынке знаний.

Деятельность кадрового центра и других аналогичных структур освобождается от любых форм прямого государственного регулирования, которое при необходимости осуществляется косвенными методами через договорные отношения, согласование программ обучения, налоговые и кредитные льготы, механизмы государственной экспертизы, аттестации и сертификации образовательных учреждений, конкурсные формы размещения государственного заказа на подготовку и переподготовку кадров.
