

КОМПЕТЕНЦИАРНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА В ТРЕНИНГЕ

Трусъ А.А.¹, к.псих.н, доцент, Трусъ Ю.А.²

¹Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка

²Белорусский государственный аграрный технический университет

Возможности тренинга, применительно к области повышения квалификации и переподготовки резерва кадров, довольно широкие: он реализует необходимые психологические условия развития их профессионального и личностного самосознания, актуализацию их ресурсов, изменение их поведения и отношения к миру и к другим людям – подчиненным, коллегам, деловым партнерам. Будучи многофункциональным методом преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации, он позволяет эффективно достичь основную цель – гармонизацию профессионального и личностного бытия специалиста. В данном подходе к тренингу обозначены два уровня цели. Первый – тактический, в качестве которого рассматривается результат конкретного тренинга – преднамеренные изменения. Второй – стратегический или мета-уровень – гармонизация профессионального и личностного бытия участника тренинговой программы. Таким образом, предполагается, что корректно проведенный тренинг запускает механизм изменений на личностном, групповом, и организационном уровнях, вследствие чего профессиональная деятельность и повседневная жизнь сотрудника (руководителя) становятся более гармоничными. Термин «преднамеренное изменение» дает возможность описания всего множества явлений, относящихся к динамике психологических феноменов человека и группы, отражает процессуальные и продуктивные характеристики тренинга.

Как показывает практика, многочисленные попытки применить в системе послевузовского образования и переподготовки кадров методы и подходы традиционной педагогики, выявили их неадекватность контингенту обучаемых. Этот контингент в работах, посвященных данной проблеме, называется по-разному: «слушатели», «взрослая аудитория», «зрелые люди», «взрослые учащиеся». Это породило веер всевозможных идей, различных подходов и концепций, а, кроме того, заставило просто посмотреть на то, каким путем взрослые люди, специалисты в конкретной профессиональной сфере деятельности приобретают новые знания и умения и совершенствуют старые.

Становление и развитие компетенциарного подхода к обучению и развитию персонала (руководителей и специалистов) в тренинге позволило сконцентрироваться на работе с тем, что подлежит изменению, коррекции или модификации «здесь – и – сейчас» - с внешним поведением и способами его интерпретации. Концептуальная основа компетенциарного подхода исторически сложилась в ходе совершенствования методик, предназначенных для профессионального отбора. Под компетенциями понимались умения и готовность на соответствующем уровне справляться с кругом задач, определяемых профессией и, в еще больше степени, конкретным рабочим местом.

Необходимо провести понятийное разграничение между близкими и созвучными терминами: компетенции (competences) и компетентности (competencies). Под первыми понимаются характеристики, необходимые для удовлетворительного (среднего) уровня выполнения заданий, а под вторыми – те характеристики, которые отличали наилучших работников от средних. Компетенцию в этом случае правомерно рассматривать не только как свойство человека, выполняющего какую-либо работу, сколько как атрибут рабочего места, а точнее, атрибут профессиональной, служебной и социальной позиции внутри конкретной организации.

Другими словами, компетентность – преимущественно субъектная, а не объектная характеристика; это то, что относится к индивиду как субъекту профессиональной деятельности. Компетенция же – это характеристика позиции (роли, должности), а не индивида. Компетенции – это то, что индивид должен делать, когда занимает определенную позицию в соответствии с предписаниями и стандартами выполнения, соответствующими этой позиции. Компетенции нельзя рассматривать в качестве стабильных личностных черт. То, что идентифицируется и измеряется, может быть трансформировано в относительно короткие сроки – например, тренинговыми методами, а характер и степень полученных изменений могут быть количественно оценены.

Первоначально компетенциарный подход к обучению и развитию персонала практиковался в корпоративном формате для подготовки и переподготовки персонала, а затем был принят и системой образования. Компетенциарное направление в обучении активно поддерживали деловые и правительственные круги многих стран, прежде всего, Великобритании. Именно в этой стране впервые национальные профессиональные стандарты были описаны в терминах компетенций, что стимулировало многие образовательные учреждения переориентировать свои программы в сторону их насыщения компетенциарной терминологией. Особой популярностью пользуется понятие ядерных (ключевых) компетентностей, и основные усилия ведущих университетов Великобритании, Ирландии, Германии, Скандинавии, Австралии и Новой Зеландии, ряда стран Юго-Восточной Азии направлены на создание специальных программ формирования именно этих компонентов целостной профессиональной, социальной и личностной компетентности своих выпускников.

Привлекательность компетенциарной концепции не в последнюю очередь объясняется тем, что ее использование снимает упреки в схоластичности и оторванности от жизненных реалий, предъявляемых обществом к сфере образования. Указанный подход пользуется также значительной поддержкой со стороны деловых кругов – содержание программ обучения персонала теперь в большей степени ориентировано на текущие потребности предприятия и его бизнеса. Сложилась технология определения первоочередных задач в области подготовки и повышения квалификации кадрового состава организаций, усовершенствования процедуры планирования образовательной активности, подбора и сертификации преподавательского (тренерского) корпуса, разработаны системы многоступенчатой оценки эффективности и аудита корпоративных и открытых программ обучения.

Исходя из данного подхода, выстраивается логически четкая и непротиворечивая технологическая цепочка, определяющая последовательность действий по созданию программ обучения и переподготовки персонала (руководителей и сотрудников), оптимизированная под выполнение задач, актуальных для конкретной организации.

На первом этапе определяется потребность в тренинговой организационной интервенции. Здесь составляется «портфель» необходимых компетенций, устанавливаются эталоны и стандарты выполнения заданий, проводится оценка персонала. Выделяется круг компетенций, а также группа сотрудников, для которых имеющийся уровень признается недостаточным.

На втором этапе подбираются, адаптируются, разрабатываются тренинговые программы, предназначенные для ликвидации обнаруженного «разрыва» в профессиональных компетенциях.

Третий этап – проведение корпоративных программ обучения и развития персонала.

Четвертый этап – оценка результатов тренинга с помощью методик, использовавшихся на первом этапе.

К сильным сторонам компетенциарной концепции можно отнести создание гибкого и дифференцированного концептуального аппарата, способного адекватно опи-

сывать круг требований, предъявляемых к человеку на его рабочем месте и связанных с его функционированием в профессиональной и социальной среде. На основе этого аппарата удалось создать несколько удачных моделей профессиональной и служебной компетентности. Получены свидетельства эффективности разработанных в рамках компетенциарного подхода методик и техник оценки отдельных компонентов компетентности, в первую очередь, знаний и умений. С появлением этой концепции уменьшился разрыв между содержательным составом программ оценки и обучения персонала. Значительно обновилась и стала более эффективно функционировать инфраструктура систем корпоративного обучения.

Данный подход привлекателен тем, что в очень многих случаях содержательный состав компонентов компетентности для предварительной и окончательной оценки совпадают с содержанием тренинговых программ, и это во многом облегчает выполнение задач планирования и контроля всего процесса обучения и развития персонала. Помимо этих организационно-управленческих аспектов, достижения компетенциарного движения связаны с оценкой персонала. Эта линия в настоящее время достаточно успешно развивается, идет совершенствование ее технологий.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ АПК

Матох С.А., к.э.н. доцент, Мучинский А.В., к.т.н. доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

Программно-целевой подход к управлению аграрным производством представляет собой совокупность методов, приемов и средств решения крупных и сложных проблем по достижению важнейших целей социально-экономического и научно-технического развития народного хозяйства, а том числе АПК. Сущность его заключается в разработке и реализации комплексных целевых программ по достижению поставленных задач на основе системных подходов. В системе программно-целевого управления в качестве объекта управления выступает совокупность взаимосвязанных комплексных программ по решению важнейших проблем экономического и социального развития.

Перечень программ, финансируемых из республиканского бюджета, формируется исходя из приоритетных направлений социально-экономического развития отрасли, оценки состояния экономики, социально-экономической значимости программ, экологической безопасности, невозможности решить имеющиеся проблемы за счет местных бюджетов и собственных средств субъектов хозяйствования. Перечень программ ежегодно рассматривается при подготовке проекта Закона о бюджете Республики Беларусь, а утверждается Указами Президента Республики Беларусь или Постановлениями Совета Министров республики. Формируемые программы объединены в три основных раздела — государственные народнохозяйственные, социальные и президентские. На реализацию государственных целевых программ, выполняемых Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, в 2009 году было использовано из всех источников финансирования 22398 млрд руб., из которых 49,4% составляют собственные средства, 27,6% — республиканский и местные бюджеты, 21,6% — кредиты банков и только 1,4% — другие источники.

Целевая комплексная программа представляет собой определенную комплексную целостность, свойственную только ей одной, и может рассматриваться в двух аспектах: как инструмент управления и как новый вид системы. Целевые комплексные