



**Князева Марина Анатольевна,**

кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и финансов Тульского филиала ФБГОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Тула  
[knizeva\\_ma@mail.ru](mailto:knizeva_ma@mail.ru)

**Несмеянов Владимир Федорович,**

старший преподаватель кафедры экономики и финансов Тульского филиала ФБГОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», г. Тула  
[nesmvf056@rambler.ru](mailto:nesmvf056@rambler.ru)

## **О некоторых подходах к информационной подготовке и переподготовке (повышению квалификации) управленческих кадров**

**Аннотация.** Выбор направления модернизации народного хозяйства России определит ее место в мировой экономической системе. Задача повышения уровня информированности и квалификации преподавателей и сотрудников высших учебных заведений в области ИТК-технологий актуальна. Необходимо создавать сеть многофункциональных центров предоставления образовательных услуг по принципу «одного окна» для граждан, подобно тому, как это реализуется при создании электронного правительства.

**Ключевые слова:** образование, ИТК-технологии, многофункциональные центры.

В настоящее время Россия находится на развилке своего развития. От сегодняшнего выбора направлений модернизации зависит, удастся ли России, наконец, стать современной страной или общество окажется беспомощным свидетелем деградации великой державы.

Ресурсный социум, базирующийся на сырьевой экономике, вырабатывает отношение к населению отчасти как к обузе, отчасти как к возобновляемому ресурсу (расходному материалу) исторических свершений, титанических производств и т. д., вплоть до понимания социальной массы как предмета политтехнологических манипуляций.

Современная модернизация должна строиться на «человеческом капитале». Высококвалифицированный работник – главный секрет её успеха. Следовательно, она требует и механизма «воспроизводства» такого капитала (система образования), и его поддержания (система здравоохранения, пенсионного обеспечения).

Наша система образования должна быть перестроена не только в плане ориентации на новое знание и инновационную прагматику, но и в плане ориентации на ценностные установки и мораль, отличающие инновационный социум от ресурсно-сырьевого.

В 2003 году в послании Президента Российской Федерации основным препятствием для осуществления реформ в стране была названа недостаточная эффективность функционирования государственного аппарата.

Кризис классической бюрократической системы государственного управления в виду её неэффективности требует выработки новых подходов к подготовке управленческих кадров, которым в настоящее время приходится проводить в жизнь административную реформу.



На первом этапе административной реформы было выделено четыре направления деятельности [1]:

- уточнение общественной роли государственного управления;
- стандартизация государственного управления;
- результативность государственного управления;
- оценка качества государственного управления.

Вышеуказанные задачи предполагали существенную перестройку (реинжиниринг) ключевых административных процедур в органах власти, а потому очень актуальной стала задача связать административную реформу с внедрением информационных технологий. Смысл их в том, чтобы реализовать административные процедуры в электронном виде на основе новых информационных систем и решений.

Современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) являются одним из важнейших инструментов совершенствования государственного и муниципального управления, сокращения управленческих расходов, борьбы с коррупцией, повышения информационной открытости органов власти и контроля граждан над их деятельностью.

Переход органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, а также учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений на предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде требует наладить процесс обучения ИКТ.

Задача обучения информационным технологиям остается принципиально важной для любого государства и должна решаться параллельно с развитием всей национальной системы электронного правительства. В противном случае существенные финансовые вложения государства в сложные ИТ-решения просто не будут востребованы обществом в силу фактической неготовности граждан воспринимать интерфейс «человек-компьютер» либо в силу отсутствия финансовых средств на приобретения устройств доступа к Интернету и государственным информационным ресурсам.

Следует отметить, что отсутствие системных решений по указанному направлению усугубляют проблему так называемого «цифрового неравенства» (также используется термин «цифровое расслоение» от англ. *digital divide*), которое является следствием экономического неравенства в обществе и достаточно высокой цены оборудования и программного обеспечения, требуемого для подключения к государственным информационным ресурсам в Интернете.

Цифровое неравенство приводит к тому, что экономически благополучные группы граждан еще более усиливают свои позиции в эпоху информационного общества по сравнению с социально неблагополучными группами граждан, извлекая новые преимущества из информационного обмена. Таким образом, цифровое неравенство становится еще одной причиной увеличения социальной напряженности в обществе (увеличение разрыва между бедными и богатыми), а значит оно крайне невыгодно государству как препятствие для гармоничного общественного существования граждан внутри государства.

Поэтому информационная подготовка государственных и муниципальных служащих является первоочередной задачей перехода к технологиям электронного правительства на местном уровне.

Сегодня и бизнес уже невозможно представить без обучения и развития персонала. Все больше компаний рассматривают расходы на обучение и развитие своего персонала в качестве стратегических инвестиций, а не текущих



непроизводственных затрат. Всё это приводит к переосмыслению роли обучения и развития персонала в современном бизнесе.

Компании для организации системы обучения и развития персонала вынуждены создавать систему корпоративного обучения (свой учебный центр).

Как часто бывает, особенно в условиях экономического кризиса, компании сильно ограничены в средствах, и на первом этапе обучение и развитие персонала происходит либо в форме самообучения, либо по принципам наставничества, а точнее согласно принципу «делай как я». Кроме того, часто нет времени на серьёзный системный подход к обучению. Вместе с тем для компании, которая планирует активный рост и развитие своего бизнеса, обучение и развитие персонала является объективной необходимостью.

Все мы знаем закон причинно-следственной связи, одним из следствий которого является, утверждение, что если мы не управляем чем-то, то нам не нужно удивляться, что это что-то пошло не так, как нам того хочется.

В настоящее время, на наш взгляд, альтернативой системе корпоративного обучения является организация социального партнёрства в системе профессионального образования.

Основными участниками социального партнёрства являются следующие.

1. Внутренняя среда профессионального образования: учебное заведение; обучающиеся (студенты).

2. Внешняя среда профессионального образования: федеральные, региональные и местные органы управления; федеральные, региональные и местные органы труда и занятости; производство (работодатели); профсоюзы; общественные организации системы образования и др.

В качестве предмета исследования направлений социального партнёрства мы выбрали только одно направление: партнёрство профессионального образовательного учреждения с внешней средой (подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих, персонала компаний) в целях формирования педагогических условий которые могут повлиять на качества подготовки специалистов.

На наш взгляд реализация социального партнёрства в системе профессионального образования может обеспечить соответствие качества подготовки специалиста ожиданиям общества, прогнозирование образовательного заказа в соответствии с требованиями рынка труда специалистов, расширение возможностей профессионального образовательного учреждения в создании гарантий подготовки конкурентоспособного специалиста.

Следует отметить, что для разработки системы обучения персонала компаний на первом этапе необходимо базироваться, хотя бы, на бизнес-плане. Дело в том, что для того, чтобы понять, кого из сотрудников, чему и как учить, нужно исходить из потребностей бизнеса конкретной компании.

Актуальным является вопрос, как наиболее целесообразно сочетать в учебном процессе приёмы и средства, основанные на информационных технологиях, с традиционными подходами. Эта проблема имеет дидактические, психологические и методические аспекты. Средством реализации данных направлений работы выступают, например, технологии смешанного обучения.

Качественная подготовка специалиста в настоящее время не возможна без внедрения в образовательные процессы e-learning как технологии, ориентирующей обучаемых на современный стиль образования, способствующий развитию их знаний,