

© Дмитрий Игоревич Кузьмин
канд. экон. наук, доцент кафедры ПОГиМУ,
Владимирский филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ ДЛЯ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ (ОПЫТ ВЕЛИКОБРИТАНИИ)

Features of professional training of leaders in the field of public administration in the countries of the UK

Аннотация: в статье представлен обзор системы подготовки лидеров для государственного управления на территории Великобритании. Особый акцент сосредоточен на сроках обучения, важность этого фактора определяется совокупным объемом расходуемых ресурсов в процессе обучения служащих.

Abstract: The article provides an overview of the system of training leaders for public administration in the UK. Special emphasis is focused on the timing of training, the importance of this factor is determined by the total amount of resources spent in the process of training employees.

Ключевые слова: Великобритания, государственное управление, лидерство.

Keywords: UK, government, leadership.

Функционирование и развитие государственной службы Великобритании осуществляется на основе ориентации на базовые ценности, которые определены и легализованы в новом Кодексе государственной службы, а именно: целостность, честность, искренность, объективность, правдивость, справедливость, достоинство, приверженность, профессионализм, порядочность [3]. Концепция «Реформы государственной службы - подход правительства Великобритании», которая, в частности, определяет как результат реформы такие характеристики государственной службы: «ориентированность на людей, ответственность и чувствительность к их потребностям; универсальность и доступность для всех; эффективность и результативность; способствующая снижению уровня социального неравенства» [3, с. 162]. В основу реформы государственной службы Великобритании положена модель саморазвивающейся организации. Указанная модель содержит лидерство как необходимый элемент и фактор для повышения эффективности организационного и индивидуального функционирования и расширения возможностей и способности каждого. Иными словами, внедрение модели непосредственно предусматривает развитие лидерского потенциала государственных служащих, рассматривая лидерство как «социальный контракт», что способствует процессу «построения консенсуса ценностей» и, по сути, выступает антиподом традиционному управлению:

- «государственная служба всегда требовала хороших администраторов. В настоящее время проявляется тенденция к росту потребностей в лидерах на всех уровнях. Администраторы и менеджеры используют власть должностей, которые они занимают. Лидеры полагаются на власть идей, влияние на основе собственных поступков, силу инноваций для того, чтобы мобилизовать других и привлечь их к деятельности» [3, с. 165].

Лидерство и «культура совершенства» - главные ориентиры, направляющие развитие государственной службы Великобритании, повышающие ее эффективность.

Лидерство в Великобритании определено как «сердцевина» так называемых «профессиональных навыков для правительства» («The Professional Skills for Government»)

[1]. Ключевые навыки при этом включают анализ и использование данных, стратегическое мышление, коммуникацию и маркетинг, управление людьми, управление финансами, управление программами и проектами. Вышеупомянутые профили являются основой для реализации образовательных программ по развитию лидерского потенциала на государственной службе.

Национальная школа правительства (National School of Government) Великобритании является главным правительственным учреждением для обучения и развития государственных служащих. Сфера ее деятельности условно разделена на следующие четыре блока: открытые программы, консультирование и программы по заявкам, базовые программы («ядро») государственной службы, электронное обучение. Профессиональная подготовка управленцев, и в частности развитие индивидуального и организационного лидерства, - важная компонента деятельности Школы.

Модуль «Корпоративное лидерство» (продолжительность - 3 дня), предназначенный для новых членов Корпуса высших государственных служащих. Цель - помочь высшим государственным служащим в определении собственной роли и обязанностей в ракурсе корпоративного контекста, согласовать собственные цели со стратегическим направлением организации. Модуль «Современный лидер: лидерство XXI в.» (продолжительность - 6 дней) предназначен для руководителей высшего уровня организаций государственного, частного и общественного секторов. Цель модуля - понимание организационных вызовов XXI века и правительственной рамки компетенций для предоставления качественных услуг клиентам. Модуль «Лидерство» (продолжительность - 6 дней), направленный на помощь лидерам находить баланс между ежедневной деятельностью и долгосрочным стратегическим планированием. Модуль имеет интерактивный смешанный формат (очные сессии и электронное обучение). Модуль «Стратегическое лидерство» (продолжительность - 3 дня) ориентирован на инициирование изменений, его цель - улучшить влияние высших государственных служащих путем развития потенциала сотрудников. Тематический план модуля составляют следующие вопросы: стратегические перспективы, идентификация изменений, аналитические методы, организационное обучение, командная работа, мотивация и стимулы. Модуль «Лидерство на основе эмоционального интеллекта» (продолжительность - 2 дня) имеет целью развитие способности управлять эмоциями более эффективно. Однолетняя программа по подготовке к вступлению в Корпус высших государственных служащих «Основы лидерства» включает 4 модуля и предпрограммный семинар, посвященные освещению таких тематических вопросов: индивидуальное влияние и эффективность, стратегическое мышление, управление изменениями, формирование сетей. Модуль «Высвобождение лидерства» (продолжительность - 2 дня), посвященный выяснению разницы между менеджментом и лидерством, а также оценке индивидуального лидерского потенциала и его развития. Модуль «Лидерство в действии» (продолжительность - 3 дня) имеет целью разработку инновационных решений на основе сотрудничества в условиях социальных и экономических вызовов. Формат модуля - обучение через действие. Модуль «Лидерство для устойчивого развития» (продолжительность - 2 дня), направленный на выработку новой поведенческой парадигмы для обеспечения стабильного развития в условиях нестабильности. Модуль «Компас: стратегическое организационное лидерство» направлен на анализ роли лидеров в развитии стратегической способности организаций, развитие компетенций формирования целей, политических и структурных решений для достижения результатов и организационного развития. Модуль «Лидерство и люди» (продолжительность - 5 дней), посвященный развитию компетенций трансформационного лидерства, способности отличать его от лидерства транзакционного, оценивать

собственный лидерский стиль, предвидеть реакцию людей, определять адекватные поведенческие стратегии.

Большинство предлагаемых Школой программ имеют формат интерактивного взаимодействия и обучения через действие. Базовой технологией развития лидеров, которая применяется в Национальной школе правительства Великобритании, является коучинг, который условно разделен на три следующих вида: исполнительный коучинг (поддержка на достижение новых результатов), коучинг для развития (освоение новых техник, навыков) и коучинг «первых 100 дней» (поддержка вновь поступающих на службу высших государственных служащих).

Кроме того, анализ документов [2; 3, 4] показал, что стратегической задачей государственной кадровой политики правительства Великобритании для развития государственного лидерства является привлечение молодых талантливых личностей [3, с. 168]. Выполнение этой задачи в Великобритании возложены на три государственных института: Национальную школу правительства, Центр лидерства для регионального управления и Национальный колледж школьного лидерства.

Среди программ Национальной школы правительства, направленных на привлечение талантливых людей для развития лидерского потенциала государственной службы, можно выделить - «Лидеры без ограничений» [2]. Программа разработана в сотрудничестве Школы и Офиса государственной службы Великобритании с учетом ведущей практики в подготовке лидеров и предусматривает использование так называемого «Соглашения об обучении» - сделки между участниками программы и их руководством (департаментом-спонсором) способствовать карьерному росту своих «подопечных». Задачи программы определены так: развитие у участников всего спектра составляющих профессиональных навыков для правительства; развитие лидерского потенциала участников; выполнения конкретного проекта от департамента-спонсора; признание важности непрерывного профессионального развития и ознакомления с техниками коучинга, коллегиального обучения и обучения через действие [2]. Программа длится 18 месяцев.

Таким образом, модель Великобритании по развитию лидерского потенциала на государственной службе характеризуется централизованным характером, опирается на национальный профиль (рамки компетенций) для государственной службы и осуществляется образовательным учреждением, которое относится к системе государственного управления. Содержательный спектр обучения является достаточно широким. Целевой аудиторией программ являются опытные управленцы, вновь назначенные высшие государственные служащие и потенциальные кандидаты на вступление в Корпус высших государственных служащих. Программы в основном являются краткосрочными, имеют интенсивный характер, предусматривая обучение через деятельность и интерактивное взаимодействие.

Список литературы

1. Delivery and Reform - Professional Skills for Government [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psg.civilservice.gov.uk/> (дата обращения: 10.11.2018).
2. Integrated Leadership System [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.apsc.gov.ua/ils/index.html> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Колесниченко Е. А., Рудакова О. В., Плахов А. В. Эффективность государственного управления: Россия на фоне мировых тенденций // Среднерусский вестник общественных наук. - 2018. – Том 13. - № 2. - С. 161-174.

4. Белов В. В., Белова Е. В. Проблема созидющего организационного лидерства в современной российской политике // Управленческое консультирование. - 2018. - № 5. - С. 30-41.