

**ГРЯДУНОВА ТАТЬЯНА СТАНИСЛАВОВНА**

**Инновационные технологии в сфере подготовки и переподготовки  
кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода  
(маркетинговый аспект)  
(на примере КГП на ПХВ «ВК Региональный центр переподготовки и  
повышения квалификации государственных служащих» аппарата Акима  
области Восточно-Казахстанского областного акимата)**

6N0511 Маркетинг

**Автореферат**

диссертации на соискание академической степени  
магистра экономических наук

Республика Казахстан  
г. Усть-Каменогорск,  
2011 г.

УДК 331.108.26

Работа выполнена на кафедре «Инновационный менеджмент» факультета «Экономика и менеджмент» Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент ВКГТУ  
Грызунова Галина Васильевна

Официальный оппонент – Алимбетов У.С. – доктор экономических наук, профессор кафедры «Государственное управление и правовое обеспечение реформ» Восточно-Казахстанского государственного университета им. А. Аманжолова

Защита состоится «21» июня 2011г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева по адресу г. Усть-Каменогорск, ул. Д. Серикбаева, 19.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Восточно-Казахстанского государственного технического университета им. Д. Серикбаева.

Автореферат разослан « 21 » мая 2011 года.

Учёный секретарь  
диссертационного совета

Тюлежанова А.С.

## 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы магистерской работы.** Процесс демократизации Казахстанского общества ведет к возрастанию роли человеческого фактора в реформировании и функционировании системы государственного управления. Происходит смена ценностей и ориентаций самой системы управления, осуществляется переход от жестко закрепленных иерархических отношений к творческому сотрудничеству.

Формирование профессионально подготовленного и динамично развивающегося аппарата государственных органов по праву считается одним из главных факторов становления и укрепления государственной службы Республики Казахстан. На современном этапе динамично осуществляющего процесса общественного развития необходимо качественно новое решение проблем профессионального роста кадров государственного управления, что позволяло бы им органично сочетать практические действия с внедрением новых технологий и при этом проявлять самостоятельность и ответственность.

Профессиональная подготовка и переподготовка государственных служащих проводится в прямой зависимости от «социального заказа» общества, то есть, от тех требований, которые предъявляет конкретная практическая деятельность к уровню знаний.

**Актуальность** темы магистерской работы заключается в том, что быстрые и значительные структурные изменения потребности в повышении профессионализма государственных служащих обуславливают необходимость оперативного совершенствования структуры и содержания профессионального образования, а именно, использования инновационных технологий в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления.

**Степень научной разработанности проблемы.** Изучению вопросов государственной службы, технологий подготовки и переподготовки кадров государственного управления посвящены работы многих авторов самых различных направлений. Данная проблема является актуальной не только для Казахстана, но и для государств постсоветского пространства.

В современном обществе результаты исследования проблем государственного управления представлены переводными изданиями известных зарубежных теоретиков и практиков административных реформ на Западе. К числу таких исследователей, оказавших заметное влияние на разработку как общетеоретических вопросов в сфере государственной службы, так и ее отдельных аспектов, необходимо отнести: Р. Батлера, Ж. Шевалье, Ж. Гримо, Х. Хилла, Й. Дрора, М. Мэора, Х. Стивенса и др. Работы указанных авторов позволяют понять основные тенденции мирового образовательного процесса; сравнить различные модели обучения кадров государственного управления; увидеть как недостатки, так и перспективы развития и позволяют ориентироваться на эффективные формы и методы обучения.

Отдельные аспекты развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих рассматриваются в работах В.В. Воробьева, Ф.Д. Демидова, Ю.И. Иванова, Е.Г. Игнатова, Н.М.

Казанцева, В.С. Комаровского, В.Н. Кушлина, В.И. Матирко, Н.С. Нечипоренко, Е.В. Охотского, С.В. Пирогова, Ю.А. Розенбаума, Н.С. Слепцова, А.И. Турчинова, Г.Г. Филиппова и др.

Проблемами компетентностного подхода занимались такие учёные как Лайм М. Спенсер, Р. Уайт, Дж. Равен, Н. Хомский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.Н. Куницина, Г.Э. Белицкая, Л.И. Берестова, О.Е. Лебедев, В.И. Байденко, А.В. Хуторской, Н.А. Гришанова, Н.С. Веселовская и др.

Данная проблема изучалась и отечественными исследователями.

Профессиональные и поведенческие особенности государственных служащих рассматривались казахстанскими учёными К.У. Биекеновым, З.К. Шаукеновой, Б.И. Ракишевой, А.Б. Рузановым, С.А. Джаненовой, Г. Исмухановой, А.К. Абдиной.

Проблемы государственной службы в контексте модернизации государственной власти и государственного управления раскрываются в работах Б.Ы. Елубаева, Л.М. Иватовой, М.С. Машан, Р.Д. Жангазы, Н.В. Смирновой, Д.К. Касымовой, Н.П. Калашниковой, С.К. Ахметова, И. Козыбаева и др.

Проблемы кадровой политики, обучения и эффективности работы государственных служащих освещаются в работах К.М. Марданова, Ж.У. Кыдыралиной, Ш.А. Есимовой, С.Ш. Аязбековой, А. Г. Акчурина, Т.М. Добряковой, Р.И. Берсимбаева, Г.М. Буракановой, М.Р. Жолшибековой, Г. Столяровой, А.Ж. Султангазина и др.

Вместе с тем, проблема развития профессионализма кадров государственного управления в контексте инновационных технологий обучения государственных служащих ещё недостаточно изучена. Всё это и определяет актуальность данной темы и цель исследования.

**Цель данной работы** – изучение инновационных технологий в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций профессиональных компетенций.

**Объектом исследования** является государственная служба.

**Предмет исследования** – инновационные технологии, используемые в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с целью развития профессиональных компетенций.

Перед нами поставлены следующие задачи:

- изучение литературы по проблеме;
- определение понятий «маркетинг персонала в сфере государственного управления», «профессионализм», «компетентность», «профессиональные компетенции», «компетентностный подход»;
- изучение факторов, влияющих на формирование профессионализма государственных служащих;
- проведение сравнительного анализа зарубежных и отечественных исследований компетентностного подхода к профессионализму кадров государственного управления;

- изучение типовых квалификационных требований к категориям административных государственных должностей в «ВК Региональном центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих»;

- проведение анализа методов, приёмов и технологий обучения, используемых в «ВК Региональном центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» с точки зрения инновационного подхода;

- сбор и анализ эмпирической информации;

- разработка модели профессиональных компетенций государственных служащих в контексте культуроцентричности;

- разработка рекомендаций Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода, ориентированного на развитие профессиональных компетенций.

**Теоретико-методологической основой** магистерской работы являются научные положения, принципы, подходы и концепции управления отечественных и зарубежных ученых, позволяющие правильно осмыслить, описать современное состояние системы государственного управления, перспективы ее развития, в частности проблемы профессионализма кадров государственного управления, проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих:

- взгляды отечественных и зарубежных исследователей на современное управление с позиций синергетического подхода (А. Пригожин, Ф. Хайек, Г. Хакен, А. Назаретян, А. Ахиезер);

- исследования в области государственного управления и государственного регулирования (Бахрах Д.Л., Бачило И.Л., Волошина В.В., Титов К.А., Стариков Ю.Н., Токтыбеков А.А., Уваров В.Н., Халфина Р.О., и др.);

- исследование проблем профессионализма государственных служащих, их духовности, организационной культуры (Гончаров Ю.Н., Зазыкин В.Г., Деркач А.А., Игнатов В.Г., Скуднова О.В., Романов В.А., Нечипоренко В.С., Коньков В.М., Накошная Н.В., Прибыткова Л.В., Скворцова В.В., Аязбекова С.Ш. и др.);

- концептуальные положения в области инновационных технологий обучения с позиций компетентностного подхода (В.И. Байденко, В.А. Болотов А.А. Вербицкий, Л.М. Звезда, И.А. Зимняя, Э.Г. Исламгалиев, В.Д. Шадриков, С.Е. Шишов и др.).

В работе были использованы качественные и количественные методы сбора данных, экспертный опрос, метод анализа иерархий, сравнительно-правовой анализ, методы статистического анализа данных, нормативно-правовой анализ, анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей, факторный анализ. В качестве методологических подходов были использованы системный, комплексный, компетентностный и инновационный подходы.

Достоверность научных положений, выводов и практических рекомендаций основывается на теоретических и методологических положениях, сформулированных в исследованиях отечественных и зарубежных учёных.

**Информационной базой** исследования служит законодательная база Республики Казахстан, научная и учебная литература, периодические издания, научные статьи, всемирная сеть Интернет, статистические данные, предоставленные Региональным центром подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Акимата Восточно-Казахстанской области.

**Объем и структура работы.** Магистерская работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений, содержит 42 рисунка и 25 таблиц.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, раскрыта степень ее научной разработанности, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, изложены теоретико-методологические основы и информационная база, сформулированы научная новизна и практическая значимость.

**В первой главе** рассмотрен маркетинговый подход к управлению человеческими ресурсами в сфере государственной службы в условиях модернизации: определены сущность и специфика маркетинга персонала в сфере государственного управления, проблемы развития профессионализма персонала в условиях модернизации государственной службы, рассмотрена система подготовки и переподготовки кадров государственного управления как фактор профессионализации государственной службы.

**Во второй главе** рассмотрены проблемы инноваций в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода: дан анализ зарубежных и отечественных исследований компетентностного подхода к профессионализму кадров государственного управления, а также проведён анализ профессиональных компетенций государственных служащих в системе подготовки и переподготовки кадров государственного управления на региональном уровне.

**В третьей главе** предложена модель профессиональных компетенций в контексте культуроцентричности, разработаны рекомендации Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода.

В заключении диссертации изложены основные выводы и предложения.

**Научная новизна** магистерской работы заключается в изучении и обобщении накопленного опыта региона в области повышения и развития профессионализма кадров государственного управления с позиций инновационных технологий подготовки государственных служащих, разработке модели профессиональных компетенций кадров государственного управления в контексте культуроцентричности.

**Практическая значимость** магистерской работы заключается в разработке рекомендаций Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода.

## 2 ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

### **1 Маркетинговый подход к управлению человеческими ресурсами в сфере государственной службы в условиях модернизации**

#### **1.1 Маркетинг персонала в сфере государственного управления: сущность и специфика**

Маркетинг персонала применительно к сфере государственного управления представляет собой вид деятельности, направленный на обеспечение органов государственного управления профессиональными кадрами, выявление проблем и путей формирования профессиональной государственной службы, основанной на принципе меритократии (личных заслуг). Ключевой идеей такого подхода является человекоцентризм, когда человек является ключевой фигурой всех осуществляемых преобразований, поэтому от его профессионализма, способности к развитию и саморазвитию, реализации своего жизненного потенциала будет зависеть эффективность государственной службы и жизнеспособность общества в целом.

Другими словами можно сказать, что маркетинг персонала в сфере государственной службы – это целенаправленное осознанное управление кадровыми процессами. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходило к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере государственной службы.

Кадровые процессы в сфере государственного управления включают: отбор персонала адаптацию персонала, обучение и развитие персонала, аттестацию персонала (оценка персонала и ориентация на результат), карьерный рост и мониторинг персонала.

Таким образом, одним из путей приближения государственной службы к мировым стандартам может служить системная работа с кадрами государственного управления на стратегическом уровне, который предполагает тесную взаимосвязь системы кадрового планирования, приема на работу, продвижения по служебной лестнице, повышения качества и эффективности обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, обучения на рабочем месте, самообразования современных чиновников, создание единой информационной базы данных, контроль затрат на обучение персонала.

#### **1.2 Проблемы развития профессионализма персонала в условиях модернизации государственной службы**

С целью определения уровня профессионального развития государственного служащего и государственной службы в целом был проведен экспертный опрос среди государственных служащих – слушателей Регионального Центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации Акимата Восточно-Казахстанской области. Объем выборки составил 200

респондентов. Экспертам была предложена анкета, содержание которой условно можно разделить на три основных блока. В первом блоке предлагалось выделить 10 из 60 наиболее значимых качеств, характерных для их профессиональной деятельности. Во втором блоке нужно было определить 10 наиболее показательных качеств, характерных для современной казахстанской государственной службы. И, наконец, третий блок – это качества, к которым необходимо стремиться, для того чтобы соответствовать идеальной с точки зрения государственных служащих государственной службе.

Таким образом, мы определили три уровня профессионального пространства государственных служащих: инструментальный, социальный и социокультурный уровни.

Исходя из полученных результатов, можно утверждать, что говорить о реализации социальной субъектности государственных служащих достаточно сложно. Во-первых, потому, что, по мнению респондентов, ключевым ресурсом развития является не профессионализм, а межличностные отношения и связи. Во-вторых, не удовлетворены потребности в самореализации, уважении к личности, что при наличии жесткого контроля, власти, недостаточного законопослушания, ведет к стратегии выживания, адаптации к принятым нормам и правилам игры, ориентации на мнение власть держащего.

Следовательно, можно говорить о том, что реализация жизненных сил государственных служащих находится на первых двух уровнях развития профессионального пространства: инструментальном и социальном.

### **1.3 Система подготовки и переподготовки кадров государственного управления как фактор профессионализации государственной службы**

Формирование новой государственной службы в Республике Казахстан потребовало создания специализированной системы профессионального обучения государственных служащих. Создание и четкое функционирование системы непрерывного образования государственных служащих стало условием профессионализации государственной службы, важным фактором укрепления казахстанской государственности и становления социально ориентированной рыночной экономики.

Концептуальным положением создания профессиональной государственной службы является субъектная сфера – личность в образовательном пространстве в единстве и взаимосвязи своей индивидуальной и социальной субъектности.

Следовательно, специфика подготовки и переподготовки кадров государственного управления должна определяться следующими ключевыми положениями:

Во-первых, исходить из природы человека как биопсихосоциального существа с учетом различных фокусов работы с людьми – индивид, социальная группа, социальная общность на уровне организации.

Во-вторых, учитывать жизненное пространство государственного служащего, в котором происходит реализация его жизненных сил, и которое

может быть представлено, на уровне внешней среды (внешнего взаимодействия с клиентами, различными социальными группами, организациями) на уровне внутренней среды (взаимодействие с коллегами, руководством) и на уровне индивидуального восприятия, собственной картины мира, личностного смысла.

В-третьих, ориентировать государственных служащих на обеспечение задач функционирования и развития органов государственного управления, решение насущных потребностей общества, населения, различных социальных групп на основе нравственных ценностей, гражданской позиции государственного служащего по отношению к своему Отечеству.

И, наконец, основываться на необходимости знания природы социальной регуляции и активизации человеческого поведения, индивидуальной и социальной субъектности государственного служащего.

## **2 Проблемы инноваций в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода**

### **2.1 Сравнительный анализ зарубежных и отечественных исследований компетентностного подхода к профессионализму кадров государственного управления**

Одним из важных концептуальных положений обновления содержания профессионального образования в XXI веке становится компетентностный подход. Использование подобного подхода может способствовать преодолению традиционных когнитивных ориентаций профессионального образования, ведёт к новому видению самого содержания образования, его методов и технологий.

Анализ зарубежных и отечественных исследований, авторами которых являются Лайм М. Спенсер, Р. Уайт, Дж. Равен, советские исследователи: Н.В. Кузьмина, Л.А. Петровская, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Л.П. Алексеева, Н.С. Шаблыгина, казахстанские исследователи: Ж. К. Кайкенова, Б. С. Исмагулова, А. Х. Сыздыков, Б. А. Смаилов, Л. Н. Бурлаков и др., позволяет сделать вывод о том, что конкретной формой реализации процесса модернизации профессионального образования стал поиск перспективных подходов к повышению качества профессионального образования, одним из которых является компетентностный подход. Он заключается в привитии и развитии у обучаемого набора ключевых компетенций, которые определяют его успешную профессиональную деятельность.

### **2.2 Анализ профессиональных компетенций государственных служащих в системе подготовки и переподготовки кадров государственного управления: региональный аспект**

В целях проведения анализа профессиональных компетенций государственных служащих в системе подготовки и переподготовки кадров государственного управления в «ВК Региональном центре переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» было проведено

исследование, которое проходило в 2 этапа. Первый этап - 2009-2010 гг. – был проведён экспертный опрос, в котором участвовало 200 государственных служащих. Второй этап – 2010-2011 гг. – экспертный опрос, объем выборки которого тоже составил 200 респондентов.

Анализ приведенных данных говорит о том, что в качестве главных приоритетов государственные служащие выделяют профессионализм и законопослушание. Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что, участвуя в опросе и оценивая собственные профессиональные компетенции, государственные служащие стремятся ориентироваться на социально-желаемый результат. Если бы в своей профессиональной деятельности они руководствовались такими качествами, как законопослушание, духовная зрелость, то не было бы таких явлений в системе государственной службы, как коррупция, ориентация на краткосрочные цели, использование властных полномочий для реализации собственных запросов. Другими словами, мы можем утверждать, что у государственных служащих есть чётко сформированный идеальный образ государственной службы, который не всегда реализуется в практическом поведении государственного служащего. Это ещё раз говорит о наличии двойной морали: «говорим одно, а думаем и поступаем по-другому».

### **2.3 Инновационные технологии подготовки и переподготовки кадров государственного управления как одно из основных условий реализации компетентностного подхода**

В данном параграфе рассматриваются отличие инновационных технологий обучения от традиционных, специфика инновационных технологий обучения, направленных на формирование субъектной позиции государственного служащего. Но проведённый экспертный опрос на базе «ВК Регионального центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» показал, что, во-первых, содержательная сторона деятельности центра протекает всё-таки в рамках традиционной схемы, то есть в основном преобладают репродуктивные формы обучения, например, такие как лекция, которая является мало продуктивной. В меньшей степени используются такие технологии, направленные на формирование умений и навыков, как тренинги. Более того, имеют место такие моменты, когда форму проведения занятий в центре пишут в виде тренинга, а отводят на это занятие два часа. Это нарушает нормативные положения тренинга. Поэтому преподаватель вынужден переходить от тренинговых технологий, то есть инновационных технологий, которые требуют проявления самостоятельности, высказывания суждений, работы в проектной группе, к традиционной форме обучения. Это снижает ценность подготовки и переподготовки государственных служащих.

Во-вторых, сама система подготовки и переподготовки кадров государственного управления сделана в классическом виде, то есть программы курсов спускаются «сверху» с Академии государственной службы. Очень незначительным является вариативный блок, который бы предлагали сами государственные служащие. Поэтому лекции читаются примерно одинаковые

для всех категорий государственных служащих, даже на уровне переподготовки и впервые принятых на государственную службу, хотя читаемые дисциплины должны различаться.

В-третьих, не учитывается мнение самих государственных служащих о том, чего бы они хотели, чтобы шёл осознанный процесс формирования своих профессиональных компетенций. В связи с этим не проявляется субъектный уровень государственного служащего, когда он думает над тем, чего он хочет, к чему стремиться и т.д.

Следовательно, существует необходимость пересмотра программ курсов, времени проведения занятий, более того, региональный центр должен отстаивать перед Академией государственной службы вариативный блок, причём часть, которого бы формировал региональный центр обучения, а часть предлагали бы государственные служащие по направлению профессиональной подготовки.

### **3 Стратегия в области маркетинга персонала Регионального Центра обучения, подготовки и переподготовки государственных служащих**

#### **3.1 Эффективность и результативность – основные показатели профессиональной деятельности государственных служащих**

В данной части работы рассмотрены такие основные показатели профессиональной деятельности государственных служащих как эффективность и результативность. Определены понятия данных показателей, принципы и виды эффективности, сформулированы и выбраны такие показатели результативности, которые максимально отражают «степень причастности и вклада» конкретного государственного служащего по отношению к определённому фактору, рассмотрены типы показателей результативности.

Всё это позволило сделать вывод о том, что применительно к сфере государственного управления данные показатели отражают два уровня: уровень постановки цели и уровень её достижения (уровень задач). С этих позиций эффективность и результативность можно рассматривать в рамках функционирования и развития профессионализма кадров государственного управления. С точки зрения достижения данной цели эффективность и результативность могут быть представлены через деятельность Регионального центра обучения: каким образом происходит развитие профессиональных компетенций в системе подготовки и переподготовки государственных служащих и как они реализуются в практической деятельности органов государственного управления.

#### **3.2 Модель профессиональных компетенций в контексте культуроцентричности**

Профессиональная деятельность государственного служащего в современных условиях характеризуется, с одной стороны такими

особенностями, как следование закону, нормам и нравственным предписаниям, олицетворяющих социальную роль государственного служащего – «стоять на страже интересов государства и общества», что предопределяет клиентцентрированную государственную службу и миссию в современном обществе. С другой стороны, профессиональная деятельность государственного служащего отражает сущностную характеристику его жизненных сил, направленность которых определяется насущными потребностями человека и проявляется в стремлении иметь стабильную работу, обеспечивающую достойное существование, возможности профессионального роста, самореализации, социальное окружение, вызывающее чувство защищенности и удовлетворяющее потребности в социальном признании.

Государственные служащие могут отвечать современным требованиям профессионализма, проходя путь от инструментального уровня (приспособление к нормам и требованиям государственной службы) через трансформацию сознания к преобразующему уровню духовной зрелости (социокультурный уровень).

Следовательно, профессиональные компетенции государственных служащих можно определить с позиций базовых компетенций, таких как технологичность и профессиональная грамотность, письменная и устная коммуникация, дисциплинированность, исполнительность и ключевых компетенций, направленных на развитие и саморазвитие нравственно-ценностных качеств (законопослушность, нравственная безупречность, социальное мышление, мировоззрение).

Необходимость наличия у государственного служащего определенных ключевых культурных универсалий, ценностей, таких как смысл служения обществу, социальные константы нравственности, мировоззрение, является ядром культуросоциальности государственной службы, суть которой заключается в том, что модернизация государственной службы может быть успешной лишь в том случае, когда идеи реформ усваиваются и принимаются на уровне личностно-ценностного смысла.

Таким образом, специфика подготовки и переподготовки государственных служащих должна исходить из необходимости формирования субъектной позиции государственного служащего, только в этом случае является возможным обеспечить развитие кадров государственного управления от инструментального уровня до уровня духовной зрелости.

В связи с этим, конкретной формой реализации процесса модернизации профессионального образования стала разработка профессиональной модели личности государственного служащего в контексте культуросоциальности, которая будет представлять собой некую идеальную модель, направленную на выявление показателей, определяющих совокупность личностно-профессиональных качеств государственных служащих, обеспечивающих реализацию их жизненных сил как проявление индивидуальной и социальной субъектности человека.

Модель профессиональных компетенций государственного служащего представлена на рисунке 1:



Рисунок 1 - Модель профессиональных компетенций государственного служащего

Модель профессиональных компетенций государственного служащего может стать новой формой качественного и эффективного представления и ведения профессионального обучения с точки зрения инновационных технологий в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления. Наличие модели профессиональных компетенций государственного служащего в региональном центре переподготовки и повышения квалификации позволит определить реальную потребность и объем обучения кадров государственного управления, а также осуществить эффективную компоновку учебных групп с позиций инновационного подхода.

### **3.3 Рекомендации Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода**

В заключительной части данной работы на основании учебных программ «ВК Регионального центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» разработаны рекомендации Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода, которые могут быть использованы в процессе подготовки кадров государственного управления, направлений и содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Разработанные рекомендации могут иметь огромное значение, так как педагогический эффект от обучения с использованием различных инновационных технологий, интерактивных форм и методов очень велик и играет важную роль в деле подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих разного звена.

### 3 СВЕДЕНИЯ О ПУБЛИКАЦИЯХ

1 Проблемы становления и развития профессионализма кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода.// Материалы IX Республиканской студенческой научно-технической конференции - «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана», 23 апреля 2009 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2009. – Ч. VI. - С. 89-91

2 Технологии инновационного менеджмента в сфере государственного управления.// Материалы X Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых - инновационному развитию Казахстана», 22 - 23 апреля 2010 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2010. – Ч. VI. - С. 73-74

3 Компетентностный подход к подготовке специалистов как способ профессионального развития государственных служащих.// Материалы международной научно-практической конференции посвященной 10-летию со дня основания Восточно-Казахстанского регионального центра переподготовки и повышения квалификации государственных служащих аппарата акима области Восточно-Казахстанского областного акимата – «Профессиональное государство: реальность и перспективы», 27 января 2011 г. – Усть-Каменогорск: Восточно-Казахстанский региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих аппарата акима области Восточно-Казахстанского областного акимата, 2011. – С. 217-221.

4 Модель уровней профессионализма современных государственных служащих в условиях модернизации государственной службы.// Материалы XI Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых - инновационному развитию Казахстана», 21 - 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. - С. 73-74

5 Реинжиниринг как один из методов управления изменениями в системе государственной службы.// Материалы XI Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых - инновационному развитию Казахстана», 21 - 22 апреля 2011 г. – Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2011. – Ч. VI. - С. 75-76

#### 4 ПЕРЕЧЕНЬ КЛЮЧЕВЫХ СЛОВ

1. Государственная служба
2. Кадры государственного управления
3. Профессионализм
4. Компетентность
5. Профессиональные компетенции
6. Компетентностный подход
7. Маркетинг персонала в сфере государственного управления
8. Типовые квалификационные требования
9. Региональный центр обучения (РЦО)
10. Дополнительное профессиональное образование
11. Управлению человеческими ресурсами в сфере государственной службы
12. Модернизация государственной службы
13. Система подготовки и переподготовки кадров государственного управления
14. Инновационные технологии подготовки и переподготовки государственных служащих
15. Модель профессиональных компетенций
16. Клиентцентрированность государственной службы
17. Культуроцентричность государственной службы
18. Духовная зрелость
19. Профессиональное пространство государственного служащего
20. Непрерывное совершенствование
21. Инновационный подход

## АННОТАЦИЯ

Грядунова Татьяна Станиславовна

**«Инновационные технологии в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода (маркетинговый аспект)**

**(на примере КГП на ПХВ «ВК Региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих» аппарата Акима области Восточно-Казахстанского областного акимата)»**

В автореферате изложено основное содержание магистерской работы, посвященной изучению инновационных технологий в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода.

Процесс демократизации Казахстанского общества ведет к возрастанию роли человеческого фактора в реформировании и функционировании системы государственного управления. Формирование профессионально подготовленного и динамично развивающегося аппарата государственных органов по праву считается одним из главных факторов становления и укрепления государственной службы Республики Казахстан. На современном этапе динамично осуществляющего процесса общественного развития необходимо качественно новое решение проблем профессионального роста кадров государственного управления, что позволяло бы им органично сочетать практические действия с внедрением новых технологий и при этом проявлять самостоятельность и ответственность.

Актуальность темы магистерской работы заключается в том, что быстрые и значительные структурные изменения потребности в повышении профессионализма государственных служащих обуславливают необходимость оперативного совершенствования структуры и содержания профессионального образования, а именно, использования инновационных технологий в сфере подготовки и переподготовки кадров государственного управления.

Научная новизна магистерской работы заключается в изучении и обобщении накопленного опыта региона в области повышения и развития профессионализма кадров государственного управления с позиций инновационных технологий подготовки государственных служащих, разработке модели профессиональных компетенций кадров государственного управления в контексте культуроцентричности.

Практическая значимость магистерской работы заключается в разработке рекомендаций Региональному центру обучения по оптимизации системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления с позиций инновационного подхода.

## ТҮЙІНДЕМЕ

Грядунова Татьяна Станиславовна

**«(Маркетингтік аспект) Мемлекеттік басқарудағы кадрларды біліктілік ықпалы тұрғысынан даярлау және қайта даярлау саласындағы инновациялық технологиялар («Мемлекеттік қызметкерлерді қайта даярлау және біліктілікті жоғарылату шқ аймақтық орталығы» ҚМК ШЖҚ негізінде Шығыс Қазақстан облыстық Әкімшілігі облыс әкімінің аппараты)»**

Авторефератта магистерлік жұмыстың негізгі мазмұны жазылған, онда мемлекеттік басқару саласының кадрларын даярлау және қайтадаярлауда біліктілік ықпал тұрғысынан инновациялық технологияларды қолдануға арналған.

Қазақстандық қоғамды демократизациялау үрдісі мемлекеттік басқару жүйесін реформалау мен қызмет етуінде адам факторының рөлін арттыруға әкелді. Кәсіби даярланған және жылдам дамып келе жатқан орган аппараттары Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметінің қалыптасуы мен нығаюының ең негізгі факторларының бірі ретінде санауға толық болады.

Қазіргідей қоғамның жылдам дамуы үрдісінде мемлекеттік басқару кадрларының кәсіби өсу мәселесіне тың сапалы шешімдер қажет, оларға жаңа технологияларды еңгізу практикасында өз бетінше игеруге және жауапкершіліктің артуына әкелер еді.

Магистерлік жұмыстың өзектілігі, мемлекеттік қызметкерлердің кәсібилігін арттыруда тез әрі маңызды құрылымдық өзгерістердің болуына, кәсіби білім берудің мазмұны мен құрылымын оперативті түрде жетілдіру қажеттілігін талап етеді, дәлірек айтқанда, мемлекеттік басқару кадрларын даярлау және қайтадаярлау саласында инновациялық технологияларды қолдану.

Магистерлік жұмыстың ғылыми жаңалығы аймақтағы мемлекеттік басқару кадрларының кәсіби шеберліктерін арттыру саласындағы мемлекеттік қызметкерлерді даярлауда инновациялық технологиялар тұрғысындағы жинақталған тәжірибелерін оқып әрі қорытындылап, мемлекеттік басқару кадрларының кәсіби біліктілігі үлгісін жасау.

Магистерлік жұмыстың тәжірибелік маңызы Аймақтық оқыту орталығына инновациялық ықпал тұрғысынан мемлекеттік басқару кадрларын даярлау және қайтадаярлау жүйесін оңтайландыруға байланысты жасаған ұсыныстар.

## ABSTRACT

Gryadunova Tatyana Stanislavovna

**«Innovative technologies in the field of training and retraining of public administration in terms of competence-based approach (marketing aspect) (on example of Communal state-owned enterprise in the right of business «EK Regional center for training and training of civil servants» apparatus Akim of the region East Eazakhstan regional akimat)»**

In summary outlines the main contents of master's work that explores innovative technologies in the field of training and retraining of public administration in terms of competence-based approach.

The process of democratization of Kazakhstan's society leads to an increase in the human factor in the reform and the functioning of public administration.

Of professionally qualified and dynamic staff of government agencies is considered a major factor in establishing and strengthening the public service of the Republic of Kazakhstan.

At the present stage dynamic ongoing process of social development should be a qualitatively new solution to the problems professional development training of public administration that would allow them to combine the action with the introduction of new technologies and thus to exercise autonomy and responsibility.

Relevance of the topic of master's thesis is that rapid and significant structural changes need to increase the professionalism of civil servants have necessitated rapid improvement of the structure and content of vocational education, namely, the use of innovative technologies in the field of training and retraining of public administration.

Scientific novelty of the master's thesis is to study and lessons learned in the region to enhance and develop professional training of public administration in terms of innovative technology training for public servants, develop a model of professional competence of personnel of public administration in the context of mid-culture position.

The practical significance of master's work is to develop recommendations to the Regional Centre of training to optimize the system for training and retraining of public administration in terms of innovation.