

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАДРОВ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЛИДАРНОГО ОБЩЕСТВА**

*Захаров В.М.*

*директор Института государственного и муниципального  
управления НИУ «БелГУ», кандидат социологических наук*

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные аспекты профессиональных компетенций кадров регионального управления, представлен региональный проект по оценке профессиональных компетентностей управленческих кадров региона.

**Ключевые слова:** профессиональные компетенции, кадры регионального управления, профессиональное развитие, оценка профессиональных компетентностей.

Важнейшим фактором, обеспечивающим решение масштабных задач, поставленных Президентом РФ, по совершенствованию системы государственной службы РФ, реформированию и развитию муниципальной службы, являются кадры государственной и муниципальной службы. Именно от них во многом зависит успех реализации программных мероприятий по повышению эффективности государственного и муниципального управления, развитию солидарного гражданского общества и инновационной экономики.

Очевидно, что эффективная деятельность по исполнению государственных полномочий – почти синоним эффективного государства. Если чиновники неэффективны и плохо мотивированы, провалы в государственном управлении становятся практически неизбежными. Однако высокое качество бюрократии не возникает само собой. Не в последнюю очередь это зависит от того, насколько чиновники профессиональны и компетентны в вопросах государственного и муниципального управления. Профессионализм и компетентность выступают как основные принципы построения и функционирования всей системы государственной и муниципальной службы. На необходимость повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих также обращено особое внимание в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)».

Однако здесь стоит сказать о различии между понятиями профессионализма и компетентности. Под профессионализмом следует понимать «приобретенное качество способностей личности,

соответствующее профессиональным требованиям или превосходящее их». Компетентность – «способность преобразовывать свои знания и опыт таким образом, чтобы решать поставленные задачи со стабильной гарантированной успешностью». Из этого следует, что понятие профессиональной компетентности помимо общей совокупности профессиональных представлений, включает в себя еще и предвидение последствий применения конкретного способа воздействия, уровень умений и достижений в практическом применении знаний. Компетентность – это не только наличие знаний и опыта, но и умение ими распорядиться при исполнении должностных функций. Таким образом, компетентность является высшей степенью развития профессионализма.

На профессиональную компетентность работника государственной и муниципальной службы накладывает отпечаток специфика самой службы, состоящая в том, что она, во-первых, по природе своей призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывая интересы людей; во-вторых, применять для поддержания порядка власть, выполнять властные функции; в-третьих, она носит публичный характер, то есть стоит между государством и человеком; в-четвертых, ее специфика – в строгой иерархичности самой службы, в ее расчленении, разделении на категории, группы, чины, должности и т.д.; в-пятых, в ее сословности и корпоративности, то есть объединении людей по сугубо профессиональным интересам; в-шестых, в политическом характере деятельности, который обнаруживается в ее связи с властными отношениями, в умении управлять интересами людей, вырабатывая взаимоприемлемые решения между чаще всего контрастными интересами граждан.

Компетентность государственных и муниципальных служащих характеризуется следующими общими признаками: знание ими дела, наличие необходимого профессионального образования, навыков в работе, изучение и освоение передового опыта; систематическое качественное выполнение служащими различных операций, принятие решений, стабильность служебных отношений, ощущение устойчивости служебной деятельности, пользы и качества выполняемой работы; сменяемость работников аппарата, что обеспечивает динамизм в системе органов власти и управления, приток в нее новых идей, совершенствование методов управления, более широкую связь с населением, пресечение застоя, консерватизма, бюрократизма, снижения чувства ответственности; сочетание сменяемости управленческого персонала с устойчивостью квалифицированных, добросовестных, инициативных работников, своевременным повышением их в

должности либо перемещением на иные ответственные участки управленческой деятельности с учетом желания, квалификации и имеющегося опыта .

Профессиональную компетентность можно понимать как в широком, так и в узком смысле. В первом случае речь идет о необходимости получения общего профессионального образования, позволяющего выполнять не только узкоспециальные функции, но и общие функции управления. Во втором случае предполагается качественное выполнение именно специальных функций и задач, характерных для конкретного вида деятельности, отрасли или сферы управления.

Требования, предъявляемые в современных условиях к уровню профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, весьма высоки. Профессионализм государственных служащих необходимо регулярно поддерживать на требуемом для практики уровне при помощи проведения различных мероприятий, таких как повышение квалификации, переобучение и получение дополнительного образования. Анализируя вышеуказанный принцип, можно сделать вывод о том, что понятие «профессиональная компетентность государственных/муниципальных служащих» является производным от понятия «компетенция» государственного или муниципального органа.

Считается общепризнанным положение, согласно которому компетенция - это пределы ведения, обязанность выполнять определенные задачи и функции органа власти и управления, компетенция - это властные полномочия, тот или иной объем государственной деятельности, возложенный на данный орган, или круг предусмотренных правовым актом вопросов, которые правомерен разрешать орган. Компетентность включает в себя полномочия, осуществляемые государственным или муниципальным служащим и обусловленные занимаемой им должностью. Полномочия - это конкретные права, характеризующиеся распорядительством и наличием административных функций и позволяющие служащему осуществлять задачи органов власти и управления. Иными словами, это права и способность служащего решать конкретные задачи и выполнять важные функции, реализуемые при наличии у него компетентности. Профессиональная компетентность - понятие динамическое; это практическая реализация профессиональных способностей и деловых качеств работника. Компетентность представляет собой постоянную внутреннюю готовность служащих к осуществлению служебных полномочий и должна быть внутренне присуща служащему.

К проблеме изучения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих в настоящее время привлечено внимание исследователей различных областей. Однако в современной научной литературе, посвященной исследованию деятельности работников органов власти и управления, просматриваются два подхода к подбору средств и форм исследования профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих.

С позиции естественнонаучного подхода сотрудники государственных и муниципальных служб и ведомств с их профессиональными и личностными особенностями выступают как некий феномен, который становится объектом научного внимания. Основным методом изучения компетентности выступает тестовый метод с интерпретацией результатов и определением феноменологических характеристик профессиональной деятельности. С точки зрения практико-ориентированного подхода к выбору средств формирования профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, конечной целью осуществляемой работы является проведение каких-либо изменений. Формы и методы работы с персоналом носят активизирующий характер деятельности работников характер и направлены на реорганизацию кадрового состава. Чаще всего для этих целей используется комплекс организационных (аттестация), диагностических (тестирование) и активизирующих мероприятий.

Средства формирования профессиональной компетентности в описанных подходах несут в себе различные возможности. Если в первом случае профессионализм рассматривается как совокупный формальный показатель, то во втором профессиональное развитие носит нормативно-обязательный характер. Наиболее эффективным, на наш взгляд, является применение комплексного подхода.

Апробация модели профессиональных компетентностей осуществлялась в ходе реализации пилотного проекта, реализованного по заказу аппарата губернатора Белгородской области.

Целью данного проекта было создание системы оценки профессиональных компетенций управленческих кадров органов государственного управления, основанной на современной методологической основе, настроенной на специфику деятельности основных профессиональных категорий управленцев и направленной на повышение эффективности использования профессионального потенциала.

Для оценки профессиональных компетенций была отобрана группа специалистов, составляющая основу резерва развития на базовые руководящие должности органов регионального управления.

Участники проекта оценки были сформированы в 2 группы по 10 человек по должностному признаку, что позволило в итоге сравнить результаты оценки высшей и главной групп должностей.

В рамках проекта апробировалась опытная модель профессиональной компетентности управленца и технология Assessment Centre как наиболее оптимальная для проведения такой оценки

При разработке проекта эмпирическим путем был определен оптимальный перечень профессиональных компетенций, который можно считать базовым для формирования модели профессиональных компетенций специалистов регионального управления.

В ходе проекта выявлены зоны профессиональных компетенций, имеющих наибольшую степень развития у двух групп: – ориентация на результат (организационный блок) и нормативность, настойчивость, адаптивность (личностный блок). Кроме этого выделены зоны профессиональных компетенций, где в ходе оценочных процедур выявлены наиболее «проблемные» места (системные патологии): руководство группой и планирование.

Выработанные, в ходе проекта, предложения реализуются в практической деятельности кадров регионального управления, обеспечивая совершенствование системы государственного управления в целом.

Требования профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих вытекают из существа государственной службы как особого вида профессиональной деятельности. Обеспечение достаточного уровня профессионализма служащих предполагает наличие надлежащих организационно-технических условий для их профессионально-квалификационного развития. Профессиональное развитие не может проходить стихийно. Оно требует сознательного организованного воздействия и комплексного регулирования отношений в сфере государственного и муниципального управления

Таким образом, профессиональная компетентность - интегральная характеристика специалиста, определяющая его способность решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности с использованием знаний и жизненного опыта, ценностей и наклонностей. Профессиональная компетентность выступает базисным критерием оценки качества деятельности государственных и муниципальных служащих. Компетентность формируется в деятельности и всегда

проявляется в органичном единстве с ценностями человека, так как только при условии ценностного отношения к деятельности, публичной заинтересованности достигается высокий профессиональный результат

#### Список литературы

1. Деркач, А.А. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих / А.А. Деркач. - М.: Изд-во РАГС, 2007. – 166 с.

2. Мальшева, В.В. Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования / В.В. Мальшева // Изв Волгогр гос пед ун-та Сер Педагогические науки. – 2007 - № 1(19) – С. 87 - 92.

3. Мирчук, И.В. К вопросу о структуре профессиональной компетентности государственных гражданских служащих / И.В. Мирчук // Интернет-журнал «Образование и общество». - Режим доступа: <http://www.education.rekom.ru>.

4. Смышляева, Л. Компетентностный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих // Государственная служба. - 2009. - № 2. - С. 38 – 41.

5. Черняк, Т.В. Управление компетентностью государственных служащих. из опыта Сибирской академии государственной службы / Т.В. Черняк // Государственное управление Электронный вестник – 2005. - № 5.