

УДК 316.77

Хохлова В.А.

студент

научный руководитель: Колмыкова М.А., к.с.н.

доцент кафедры государственного и муниципального управления

Оренбургский государственный университет

Россия, г. Оренбург

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье рассматривается структурная модель управленческой компетентности государственного служащего, основными элементами которой являются управленческие компетенции, управленческая компетентность, управленческие действия, внешняя среда. Предложена авторская типология управленческой компетентности государственных гражданских служащих, обоснованы три уровня ее развития.

Ключевые слова: управленческая компетентность, компетенция, способность, готовность, государственный гражданский служащий.

Khokhlova V.A.

Student

scientific adviser: Kolmykova M.A., Ph.D.

Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration

Orenburg State University

Russia, Orenburg

PROBLEMS OF MANAGEMENT COMPETENCIES OF PUBLIC OFFICERS

Resume: the article contains a structural model of the managerial competence of a civil servant, which includes elements leading managerial competencies, managerial competence, managerial actions, and the external environment. The author's typology of administrative competence of civil servants is proposed, three levels of its development are substantiated.

Key words: managerial competence, competence, ability, readiness, state civil servant.

Актуальность

С каждым годом увеличиваются требования к аппарату государственных органов управления. Это связано с тем, что современное общество развивается. Высокий профессионализм государственного аппарата зависит от уровня компетенции государственных служащих, который соответствует современным требованиям.

Структура государственных органов управления должна состоять из государственных служащих – управленцев, профессионалов, обладающих специальными знаниями, качествами, умениями, опытом. Плодотворная работа системы органов управления может осуществляться только профессиональными управленцами.

Таким образом, большое значение должно уделяться подготовке государственных служащих - профессионалов.

Цель статьи состоит в выявлении актуальных управленческих компетенций государственных служащих, в которых нуждается структура органов управления.

В системе государственной службы утвердилась модель компетенций, содержащая в себе конкретное описание стандартов поведения служащих (опыта, знаний, навыков), которыми он должен обладать в зависимости от конкретной должности, и необходимыми для достижения высоких управленческих результатов.

«Модель компетенций включает шкалу уровней выраженности компетенций: от недопустимого, до эталонного, что позволяет в ситуации оценки определить, насколько тот или иной кандидат соответствует вакантной должности, и, какие именно компетенции требуют развития.» [1]

Таким образом, стандарт управленческих компетенций на государственной службе позволит сформировать высококвалифицированных специалистов.

Отсутствует единое понимание понятий «компетенция» и «компетентность». «Уиддет С., Холлифорд С. под компетенцией понимают способность, отражающую необходимые стандарты поведения, под компетентностью – способность, необходимую для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы. Как отмечают Е.А. Панова, Д.А. Баринов, при применении компетентного подхода в процедурах отбора претендентов основной акцент делается на сочетании того, что в определенной области знает оцениваемый, что он умеет делать (есть ли навык качественного выполнения работ). В поле внимания попадает и вопрос определения параметров личностных характеристик и ценностных установок индивида в аспекте их влияния на эффективность профессиональной деятельности.»[2]

Иными словами, «компетенция» это правила поведения служащего, предъявляемые к нему требования, система знаний, способностей, навыков, совокупность качеств, которыми он должен обладать.

Управленческая компетенция это показатель проявления профессионализма. Она содержит в себе конкретные профессиональные знания, большой опыт, способность к совершенствованию, умение применять свои знания в сфере профессиональной деятельности, планировать свою работу, предлагать новые идеи.

Формирование профессиональной компетентности человека происходит в процессе освоения различных компетенций.

«В соответствии с профессиональными стандартами государственных служащих РФ под моделью профессиональных умений понимается набор компетенций и их характеристик, сформированный на основе должностных обязанностей гражданского служащего. Для всех должностей регламент включает следующие требования: 1) умение мыслить стратегически (системно); 2) умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата; 3) коммуникативные навыки; 4) умение управлять изменениями.

Для руководящих должностей дополнительно предусмотрены следующие требования: 1) умение руководить подчиненными, эффективно планировать время, организовывать работу и контролировать ее выполнение; 2) навык оперативно принимать и реализовывать управленческие решения по поставленным задачам.» [3]

В статье рассмотрена проблема применения управленческих компетенций в системе государственной службы. Установлено, что профессионализм государственных служащих определяется как компетентность, т. е. способность эффективно выполнять должностные обязанности, руководить коллективом, успешно справляться с решением задач управления. Государственный служащий должен быть наделен как общими универсальными компетенциями (ценностные, познавательные, информационные, коммуникативные и т.д.), которые присущи всем специальностям, так и профессиональной компетенцией.

Для определения профессионализма государственных служащих используется компетентностный подход - это оценка общих показателей в конкретной профессии. Можно сделать вывод, что специалист обладает профессиональной компетенцией в том случае, если он не только имеет определенный груз знаний, большой опыт, но и способен применять их в своей профессиональной деятельности.

«Были сформулированы следующие определения ключевых компетенций, необходимых в современном мире не только для эффективной

трудовой деятельности, но и для достижения высокого качества жизни: 1) политические и социальные компетенции, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых решений, мирно разрешать конфликты, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов; 2) компетенции, необходимые для жизни в многокультурном обществе: принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий (толерантность); 3) компетенции в области устной и письменной коммуникации, позволяющие избежать социальной изоляции, в том числе на разных языках; 4) компетенции, связанные с информатизацией: владение ИТ-технологиями, понимание их особенностей, слабых и сильных сторон, а также способность к критическому анализу информации, распространяемой средствами массовой информации и рекламой; 5) способность учиться на протяжении всей жизни, как в профессиональной сфере, так и в социальной и личной жизни.» [4]

На протяжении многих лет существует проблема: часть государственных служащих имеют образование по иной специальности, нежели по той должности, которую они занимают, и соответственно профессиональных навыков и качеств. Придя на работу, много времени уходит на то, чтобы адаптироваться к непростым условиям, изучить стандарты, навыки занимаемой должности. Таким образом, больше внимания необходимо уделять молодым специалистам, закончившим высшие учебные заведения именно по направлению государственного и муниципального управления, имеющим знания и умения в сфере государственной службы. Молодые специалисты хорошо осведомлены о текущем положении дел в области государственной службы.

В связи с тем, что к кадровому составу государственной службы предъявляются высокие требования, необходимо большое внимание уделять процессу подготовки кадров.

Таким образом, необходима установленная двухуровневая система подготовки кадров для органов государственной власти: бакалавриат и магистратура. Такая подготовка позволяет привить обучающимся те компетенции, которые впоследствии помогут занять руководящие должности в органах государственной власти.

К основным квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы относятся требования к направлению подготовки, стажу работы, профессиональным и функциональным знаниям и умениям.

При подборе кадров на должности государственных служащих используются такие методы оценки профессионализма кандидатов: 1) анкетирование; 2) индивидуальное собеседование; 3) групповая дискуссия; 4) реферат либо творческие упражнения; 5) тестирование. Оценка кандидатов на открытую вакансию происходит по четырем выделенным категориям государственных служащих: «руководители», «специалисты», «помощники, советники» и «обеспечивающие специалисты».

Государственный служащий должен быть, в первую очередь, человеком с так называемой широкой душой и трезвым умом. Вся его деятельность должна осуществляться в соответствии с законодательством, быть обращена на пользу народа, чиновник должен стараться сделать жизнь своих граждан лучше, не потому, что так говорится в законе, а потому что он сам этого хочет. Одними из главных качеств являются стрессоустойчивость и умение быстро ориентироваться в ситуациях. Это необходимо для того, чтобы сохранять здравый ум в любых обстоятельствах.

В дальнейшем, уже при работе в государственных органах у молодых специалистов формируется определенный навык, опыт, который поможет положительно отразиться на результате его деятельности. Кроме того, государственный служащий должен придерживаться принципа гласности, указанного в законе, общаться с народом, быть готовым к этому общению,

отвечать на все интересующие вопросы, а также принимать к сведению все жалобы и недовольства граждан.

Использованные источники:

1. Дремина, О. В. Компетентностный подход в отборе персонала на государственной службе / О. В. Дремина // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2016. – Вып. № 24 – С. 58 – 63.
2. Пестерева Н.М., Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2014.–139 с.
3. Семенова, И.В. Специфика использования моделей компетенций на государственной службе// Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 9. – С.59-62.
4. Васильева Е. А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 4. С. 329–349.
5. Офицеров М.А. Современное лидерство в государственном управлении: методологические аспекты формирования знаний, умений и навыков // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. №4. С. 383-386.
6. Наточий В. В., Наточая Е. Н. Применение информационных технологий для оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // Социум и власть. 2018. № 4 (72). С. 41—52.
7. Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. 2018. № 1 (43). С. 17–27.
8. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации // Указ Президента Российской Федерации №1496 от 15.05. 2001г. // Информационно- правовой портал «Гарант.ру». [Электронный

документ]: (<http://base.garant.ru/189260/>). (Дата обращения 10 октября 2017 г.).