

Ефремова Н.Ю.

магистрант

Институт управления, НИУ «БелГУ»

Россия, г. Белгород

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** В статье рассматриваются подходы современных ученых к формированию и развитию компетенций субъектов системы муниципального управления. Данные компетенции, объединяясь в комплекс индивидуальных и профессиональных способностей индивида, способствуют осуществлению целерациональных практик при любой коммуникации с окружающим миром. Современное общество, изобилующее технологиями, предъявляет особые требования к организации процесса развития компетенций, который должен быть непрерывным и своевременным.*

***Ключевые слова:** муниципальная служба, кадровая политика, профессионализм, компетентностный подход, компетентность, компетенция*

***Annotation:** In the article approaches of modern scientists to formation and development subject's competences of the system of municipal management are considered. These competencies, combined in a complex of individual and professional abilities, contribute to the implementation of goal-oriented practices in any communication with the outside world. Modern society, abundant in technology, makes special demands for the organization the process of competencies development, which must be continuous and timely.*

***Key words:** municipal administration, staff policy, professionalism, competence approach, expertise, competence*

В настоящее время система социального управления является сложной адаптивной. В сферу ее влияния входит решение вопросов создания и развития

качественной специфики, которые с течением времени усложняются в качестве и увеличиваются в объеме. Следовательно, система управления должна соответствовать критериям эффективности, комплексности, долгосрочности, рациональности и научности. Муниципальное управление, являясь элементом социального управления, обеспечивает функционирование сложнейших функций общества: обеспечение взаимодействия общественных институтов, баланса между ограниченными ресурсами и потребностями общества – экономическими, политическими, духовными и социальными аспектами общественного развития. Настоящее общество является сложной системой. Поэтому отметим, что управлять данной системой должны профессионалы, находящиеся на «своем месте», что, в свою очередь, предполагает сложноорганизованную систему муниципального управления. Муниципальный служащий сможет эффективно осуществлять свои функции, если будет находиться на «своем» месте с точки зрения личностных и профессиональных качеств, обладать необходимыми ресурсами труда и получать удовлетворение от собственных практик. Таким образом, для эффективного управления высокую значимость представляет кадровое обеспечение системы муниципального управления.

Исходя из того, что кадры представляют собой важный элемент современного механизма социальной системы управления, именно технологии кадрового обеспечения муниципальной службы представляются «ключом» повышения уровня и качества жизни населения. По статистике в России на должностях муниципальной службы находится 307,6 тыс. человек – 64,5 % от общей численности. Вопросы местного значения, закрепленные для более чем 22,5 тыс. муниципальных образований, требуют высокой квалификации сотрудников¹. Кроме того, немногие руководители

¹ Рой О.М. Перспективные направления в повышении качества подготовки государственных и муниципальных служащих в России // Национальные приоритеты России. 2017. № 2 (24). С. 74.

муниципальных образований умеют грамотно составить программу развития, составить схему реконструкции территории, разработать план освоения располагаемых ресурсов, организовать взаимодействие с бизнесом в целях развития территории. Но только некоторые администрации могут повышать квалификацию сотрудников, так как зачастую недостаточно средств на поддержание функционирования систем жизнеобеспечения территорий.

Согласно В.М. Захарову, успешность систем государственного и муниципального управления зависит от организованности механизмов использования и развития его потенциала, кадровых, информационно-аналитических и технологических возможностей¹. Данные возможности муниципального управления с технологической стороны в условиях постоянно нарастающей динамики отношений, неустойчивостью и «кросскоммуникативностью» общественных отношений, традиционных форм и методов социального управления могут быть раскрыты в рамках компетентностного подхода, который базируется на необходимости непрерывного развития кадрового потенциала и его мотивации.

Компетентность отражает способность субъекта системы муниципального управления к эффективному использованию своих индивидуальных и профессиональных знаний в профессиональной деятельности. Следовательно, профессиональная квалификация муниципального служащего определяется теоретическими знаниями и опытом рациональной практики. В случае отсутствия такого опыта необходимые навыки приобретаются ценой ошибок.

Отечественные ученые в своих исследованиях также выделяют варианты компетенций, объединяя их в кластеры и системы. Общепринятым является деление компетенций на «базовые» – необходимые каждому

¹ Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (по материалам Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 2. С. 46.

специалисту в современном обществе, вне зависимости от профессии, и «специальные» – обязательные для представителя конкретной профессии.

О.Ю. Максимова среди компетенций муниципального служащего в современных условиях прохождения муниципальной службы выделяет профессиональные знания, умения, навыки и личностные качества¹.

О.М. Рой в своем исследовании описывает несколько крупных блоков компетенций, наиболее востребованных в системах государственного и муниципального управления: компетенции в области управления изменениями, компетенции в области программного менеджмента, компетенции в области командообразования и тактики достижения целей, компетенции в области технологий управления по результатам².

В.М. Захаров в своем исследовании рассмотрел 25 основных компетенций с непересекаемыми зонами знаний, навыков и умений, и объединил их в кластеры – наборы тесно связанных компетенций: управленческие, административные, базовые профессиональные, специфические профессиональные компетенции³.

А.В. Овчинников также выделяет кластеры компетенций, которые находятся в эволюционной взаимосвязи: личностные (когнитивные, креативные, эвристические) – социальные (социальное взаимодействие; межличностное общение; социальная самоидентификация) – технические (специальные компетенции; безопасность труда; экологические компетенции) – организационные (понимание компании; преданность; правильное

¹ Максимова О.Ю. Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы России: дис. ... канд. соц. наук. М., 2016. С. 46.

² Рой О.М. Перспективные направления в повышении качества подготовки государственных и муниципальных служащих в России // Национальные приоритеты России. 2017. № 2 (24) С. 70-77.

³ Захаров В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // European social science journal (Европейский журнал социальных наук) 2014. № 3. С. 111-112.

позиционирование себя; командная работа) – административные (командное лидерство, стратегические навыки, оказание влияния)¹.

Представленный порядок следования компетенций является существенным, взаимосвязи между группами компетенций – закономерными. Цикл компетенций повторяется на более высоком управленческом уровне: цикл, завершившись развитием некоторых административных компетенций, запускает механизм личностных, создавая условия для начала следующего цикла развития компетенций из пяти компетентностных шагов.

Постоянно меняющаяся реальность создает новые технологии, использование которых способствует оптимизации управления. В данной ситуации кадровый рост муниципальных служащих зависит от оперативности освоения технологий, что в свою очередь требует формирования у специалистов потребности в развитии компетенций.

Таким образом, развитие компетенций муниципальных служащих представляет собой целенаправленный процесс комплексного совершенствования имеющихся, а также приобретение новых знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешную адаптацию кадров к постоянно меняющимся условиям административно-управленческой деятельности.

К технологии управления профессиональным развитием персонала муниципальной службы относятся: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, стажировка. Основные требования к технологии данным технологиям: непрерывность, оперативность, связь теории с практикой муниципального управления.

В качестве повышения компетенций муниципальных служащих определяют кадровую технологию: создание прототипа компетенций; формирование моделей компетенций; операционализация компетенций; определение уровней базового развития компетенции; выбор метода оценки;

¹ Овчинников А.В. О классификации компетенций // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 145-153.

оценка компетенции; разработка индивидуальной программы профессионального роста¹.

Ю.В. Астахов в своем исследовании предлагает в качестве развития профессионализма муниципальных служащих и их компетенций социально-технологическую модель управления персоналом, отражающую последовательность принятия кадровых решений в системе муниципальной службы: формирование концепции кадровой работы, определение ее целей и задач; диагностика состояния кадрового потенциала; прогноз кадровой динамики; выбор методов отбора, подбора и развития персонала; определение механизма воздействия на персонал; планирование, контроль и реализация городской целевой программы; анализ и аудит кадрового потенциала, результативности его реализации в соответствии с программой².

Л.Я. Дятченко и В.П. Бабинцев в качестве развития профессионализма субъектов системы управления рассматривают технологию формирования социально-технологической культуры – способ повышения результативности системы управления посредством применения социально-технологического подхода, который заключается в технологизации – разделении социальной деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией; составление программы технологизируемой деятельности; прогнозирование планируемого результата за счет внутренних резервов и ресурсов; разделение операций; координация действий; минимизация сбоев³.

Развитость социально-технологической культуры означает, что субъект управления способен успешно использовать индивидуальные ценности, знания

¹ См.: Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: дис. ... док. соц. наук. Белгород, 2016. 427 с.

² См.: Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Белгород, 2010. 22 с.

³ См.: Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура как инструмент преобразования социальных отношений // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: Материалы международной научно-практической конференции (Белгород, 29–31 мая 2006 г.). Белгород, 2006. С. 7.

и навыки, осуществлять коммуникации с окружающим миром, рационально выстраивать профессиональные практики и жизненные стратегии¹. Именно в данном контексте социально-технологическая культура рассматривается как условие наличия у современного управленца компетенций высокого уровня.

Социально-технологическая культура – это основа эффективного управления организации любого уровня. Следовательно, оптимальное использование социальных технологий в системе управления является основой успешного развития системы муниципального управления.

В рамках поиска наиболее рациональных направлений развития компетенций муниципальных служащих необходимо проведения конкретных исследований объекта и субъектов практики конкретного муниципального образования, так как в различных ситуационных практиках возможно наличие одних компетенций и отсутствие других, низкий уровень одних компетенций и более высоких совершенно других. Поэтому целесообразно применение индивидуального подхода в оценке субъекта системы муниципального управления и разработка на основе анализа результатов проведенной оценки индивидуальной программы формирования и развития профессиональных компетенций субъектов управленческой деятельности.

Использованные источники:

1. Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы: автореф. дис. ... канд. соц. наук. – Белгород, 2010. – 22 с.
2. Бабинцев В.П., Сычева М.И. Формирование и развитие профессиональной компетентности менеджеров: социально-технологический аспект // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6018>

¹ Бабинцев В.П., Сычева М.И. Формирование и развитие профессиональной компетентности менеджеров: социально-технологический аспект // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6018> (дата обращения: 02.04.2017)

3. Дятченко Л.Я. Социально-технологическая культура менеджера: проблемы исследования и формирования // Формирование и развитие социально-технологической культуры специалиста / Под ред. проф. В.П. Бабинцева. – Белгород: КОНСТАНТА, 2010. – С. 6-13.
4. Захаров В.М. Механизмы развития потенциала государственного и муниципального управления в регионе (на материалах Белгородской области) // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 2. – С. 46-53.
5. Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: дис. ... док. соц. наук. – Белгород, 2016. – 427 с.
6. Захаров В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // European social science journal (Европейский журнал социальных наук). – 2014. – № 3. – С. 110-118.
7. Максимова О.Ю. Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы России: дис. ... канд. соц. наук. – М., 2016. – 189 с.
8. Овчинников А.В. О классификации компетенций // Организационная психология. – 2014. – Т. 4. – № 4. – С. 145-153.
9. Рой О.М. Перспективные направления в повышении качества подготовки государственных и муниципальных служащих в России // Национальные приоритеты России. – 2017. – № 2(24). – С. 70-77.