

УДК: 005.95:352.075

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Шмидт О.С., студентка гр. МУб-123, IV курс
Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доц.
Кузбасский государственный технический университет
Имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Муниципальная служба является сферой, где профессиональная компетентность муниципальных служащих крайне необходима, поскольку именно там принятие решений требует профессионального, ответственного, серьезного подхода, опыта, а последствия от некачественных, недостаточно подготовленных решений могут касаться не только отдельного человека, но и многих граждан. Согласно законодательству Российской Федерации компетентность и профессионализм являются основными принципами функционирования муниципальной службы.

Совершенствование общества напрямую зависит от результативности деятельности муниципальных служащих, качества и обоснованности принимаемых ими решений. При этом эффективное функционирование муниципальных органов власти является результатом профессиональной компетентности муниципальных служащих. Компетентностный подход декларируется в последнее время как отправная точка всей деятельности по управлению персоналом: с его помощью можно осуществлять отбор кадров, оценивать качество их работы, строить систему карьеры и обучения. Основными понятиями данной деятельности являются «компетенция» и «компетентность». Компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста [2]. Это значит, что компетентный специалист - это человек «призванный по профессии» и «признанный по результатам» своего труда (самим собой и другими субъектами) и готовый отвечать за результаты своего труда, т.е. брать на себя ответственность за сделанное. Проявляя свою профессиональную компетенцию, муниципальный служащий показывает свою профессиональную пригодность и соответствие общественным требованиям и нормам права.

Особенностями профессиональной компетенции в сфере муниципальной службы являются:

- Профессионализм в любой сфере деятельности в целом и в системе государственного и муниципального управления, в частности, не может быть статичным, раз и навсегда установленным состоянием. Требования к современному государственному и муниципальному

пальному управлению, прежде всего, нацелены на повышение профессионализма служащих данной сферы. Профессиональная компетенция служащих сферы государственного и муниципального управления должна приобрести характер стратегический, быть рассчитанной на перспективу;

- Определение надежных критериев и методов оценки и измерения уровня профессионализма, выявление их составляющих;
- в сфере государственного и муниципального управления профессиональные компетенции во многом ограничены системой нормативно-правового регулирования государственной и муниципальной службы [1, с. 98].

Муниципальное управление рассматривается как сфера применения моделей профессиональной компетенции, а муниципальный служащий как соответствие конкретной модели профессионализма. Значение моделей в познании трудно преувеличить, так как они позволяют упростить сложные явления материального или социального мира, отвлечься от многообразных форм их проявления. Создание моделей является делом важным и ответственным, потому как модели, как отмечают некоторые исследователи, это не просто и не только отражение или копия некоторого состояния дел, но и предлагаемая форма деятельности.

При создании модели профессионала государственной и муниципальной службы нашли отражение следующие факторы:

- особенности предметной сферы деятельности государственной и муниципальной службы;
- специальные требования к соответствующим знаниям;
- опыт и психофизиологические качества личности;
- требуемый тип социально-профессиональной направленности личности, с учетом ее склонностей и способностей;
- ориентированность личности в профессиональной деятельности, на какие – либо жизненные социально – статусные достижения.

Поиск эффективных моделей профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления, учитывающих особенности отечественной управленческой культуры, неизбежно требует анализа пригодности, творческой доработки и адаптации, имеющихся в мировой и отечественной практике решений. Такой поиск является необходимой стадией становления эффективной системы государственного и муниципального управления.

Результатом подобных поисков должен быть профессиональный портрет современного чиновника. В качестве источников для составления такого портрета могут выступать следующие источники: 1) определение содержания, особенностей деятельности муниципальных служащих; 2) определение требований, предъявляемых к содержанию деятельности, 3) результаты социологического опроса населения; 4) результаты опросов, интервью, анкетирования, экспертной деятельности муниципальных служащих.

Составление модели – трудоемкий процесс, однако он позволяет организации сформировать совершенно ясные и конкретные критерии, которые могут быть положены в основу поиска и подбора персонала, составления программ адаптации новых сотрудников при приеме на работу, разработке программ развития и обучения, выбора форм и систем мотивации труда, а при необходимости, и аргументирования причин увольнения [4, с. 32].

При создании модели компетенций целесообразно придерживаться определенного алгоритма, который включает в себя следующие этапы:

Первый этап состоит в анализе работы специалиста, для которого планируется разработать модель компетенций. На этом этапе осуществляется описание структуры рабочего процесса, условий труда, требований к организации рабочего места и использованию технических средств, показателей производительности, взаимодействий с другими участниками производственного процесса. Эта процедура направлена на определение требований к знаниям, умениям и навыкам специалиста, на которого возложено выполнение целого ряда задач, обусловленных занимаемой должностью. Для сбора информации с целью осуществления подобного анализа применяются следующие методы:

- Проведение глубинного интервьюирования сотрудников и (или) привлечение линейных руководителей. Подобный метод является одним из наиболее распространенных способов определения спектра функциональных обязанностей и участков ответственности, соответствующих конкретной должностной единице. Результатом проведения интервью является получение информации: о функциях, выполняемых сотрудником; уровне сложности выполняемых заданий; наиболее типичных проблемах, возникающих при выполнении работы; степени выраженности интеллектуальной, эмоциональной, физической нагрузки и др. Ответы обобщаются в форме опросного листа и подвергаются тщательному анализу и обработке.
- Альтернативой глубинному интервью служит анкетирование сотрудников. Опросный лист может быть использован в качестве анкеты. Преимуществом анкетирования, по сравнению с глубинным интервью, служит уменьшение затрат времени и возможность охвата большой целевой аудитории.
- Наблюдение за процессом работы используется, зачастую, в качестве дополнительного метода в масштабах производства. Наблюдению подвергается выполнение сотрудником своих повседневных обязанностей; для фиксации полученной информации используется заранее подготовленный бланк. Процедура повторяется несколько раз.

На втором этапе полученная информация подвергается обработке.

Третий этап заключается в составлении итогового варианта описания работы и его документальном оформлении. Профиль компетенций содержит

информацию о круге обязанностей сотрудника, занимающего данную должность, способах и условиях ее выполнения. Должны быть также перечислены квалификационные требования и характеристики (опыт работы, образование, специальные навыки и знания, которые важны в работе данного специалиста), желаемые типы поведения, демонстрируемые в определенных ситуациях, личностные особенности и способности, которые необходимы для выполнения социальных ролей и определенных функций.

Четвертый этап состоит в разработке модели компетенций, выделяются и детализируются необходимые характеристики, отражаются негативные и позитивные индикаторы поведения. [2, с.197].

Современный подход к развитию компетенций подразумевает использование нескольких методов:

- Развитие на рабочем месте: выполнение конкретных поручений заданий, связанных с ежедневной работой и способствующих развитию необходимой компетенции;
- Специальные задания (проекты, временные назначения): участие в проекте или временное назначение на должность, когда требуется более высокий уровень развития необходимой компетенции;
- Обучение на основе изучения опыта других: наблюдение за человеком, у которого данная компетенция развита в значительной степени, обсуждение с ним его опыта;
- Развитие на основе обратной связи: обсуждение с коллегами и подчиненными своей работы с точки зрения применения данной компетенции;
- Самообучение: анализ своей работы и самостоятельный поиск более эффективных форм деятельности, чтение специальной литературы;
- Тренинги и семинары: участие в обучающих программах в отрыве от основной работы [3].

Анализ литературы по данной проблематике позволяет сделать вывод, что деятельность по формированию и развитию профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих должна охватывать все этапы развития государственного и муниципального служащего как личности. При этом начальные этапы развития государственного и муниципального служащего играют решающую роль, так как именно на этих этапах формируются ценностный фундамент личности будущего государственного и муниципального служащего, вокруг него становится возможным формировать и развивать комплекс предметных знаний, навыков и способностей, практическое применение которых позволит добиваться значимых для государства и общества целей.

Список литературы:

1. 1. Божья - Воля А.А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. № 2. С. 81-103;

2. Комарова А.В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Научный журнал. СПб., 2010. № 123. С. 195-200;

3. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: Доклад А.В. Хуторского на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23.02.02. Центр «Эйдос». URL: <http://eidos.ru/news/compet/html> (дата обращения 10.09.2014).

4. Хабибуллина С.А. Служба управления персоналом: от теории к практике // Управление человеческим потенциалом. 2009. № 02 (18). С. 130-137.