

УДК 35.08

Вольфсон Эдуард Николаевич

к. филос.н., доцент,

профессор кафедры ГиМУ

ФБГОУ ВО «Кузбасский государственный

технический университет имени Т.Ф. Горбачева»

г. Кемерово

Ven.gimu@kuzstu.ru

Баклемышева Юлия Николаевна

студент гр. МУмоз-171, I курс

ФБГОУ ВО «Кузбасский государственный

технический университет имени Т.Ф. Горбачева»

г. Кемерово

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

***Аннотация.** В статье рассматривается структура компетенции государственного гражданского служащего. Подчеркивается ведущая роль профессиональной компоненты в структуре компетенции государственного служащего, которая является базовой для формирования кадрового резерва.*

***Ключевые слова.** Государственный гражданский служащий, структура компетенции государственного гражданского служащего, профессиональная компетентность, кадровый резерв*

Современная экономическая ситуация предъявляет организациям достаточно жесткие требования как в отношении показателей, так и в отношении кадрового состава. Объективные социально-экономические процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие. Мы согласны с мнением Н.А. Зарубы о том, что «в основе понятия «инновационный менеджмент» лежит термин «инновация», он происходит от английского слова «innovation» как процесс создания, распространения и использования новшества, которое способствует развитию и повышению эффективности деятельности субъектов какой-либо деятельности [5].

В нашем случае субъектами деятельности являются государственные гражданские служащие (далее государственные служащие). И здесь особую роль играет кадровый потенциал государственных служащих, грамотное управление которым может расширить возможности государственных

органов власти и управления, вывести их на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.

Актуальность темы связана с тем, что профессиональная компетентность государственного служащего, является залогом существования сильной развитой страны. Это приобретает все большее значение в связи с усложнением социального опыта и уровня запросов, которые предъявляет к системе государственной службы вообще.

Формирование работоспособной и продуктивной системы государственного управления - необходимое условие для обеспечения устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации. Поэтому государственные служащие и государственный аппарат в целом, относящиеся к категории высшей и главной группе должностей, должны выступать не только в качестве контролирующего звена, но также быть организационным и мотивирующим элементом ее развития. Уровень владения компетенциями государственных служащих при реализации своих полномочий должен выявлять степень их профессионализма, иными словами профессиональную идентичность.

Именно этот момент подчеркнул президент В.В. Путин в своем Послании Федеральному собранию Российской Федерации от 01 марта 2018 года, в котором он также отметил, что «Чиновники всех уровней должны быть заинтересованы в повышении своей эффективности и быть жестко нацелены на получение конкретного результата. Именно в такой логике должна быть перестроена вся система государственной службы» [3]

Понятие «компетентность» представляет собой множество вариаций определений, что способствует возможной многозначной трактовке данного термина. Подробнее соотношение данного термина в соотношении с другими рассмотрен Н.А Гулиевым [6]. Однако, на наш взгляд, когда речь идет о профессиональной компетентности государственных служащих, следует исходить из того, что основная сфера деятельности государственного служащего – это работа с информацией. Он ее получает, перерабатывает,

хранит, создает новую и передает. А это необходимо для разработки эффективного управленческого решения, которое ему же потом предстоит и выполнять. Поэтому его компетентность и выражается в эффективном исполнении вышеуказанных процессов, иными словами, сочетать свои знания и опыт. Из этого логично следует, что в его компетентностную характеристику должно включаться умение предвидеть последствия своих действий. А становится возможным не только: при учете профессиональных компонентов, но и социальных, моральные и др. Все они, каждая по-своему, играют немаловажную роль в профессиональной деятельности государственного служащего. Таким образом, компетентный государственный служащий – это человек, занимающийся профессиональной деятельностью по призванию, получивший признание не только профессиональным сообществом, но и гражданами, чьи интересы он выражает и отстаивает.

Однако профессиональная компетентность является важнейшим показателем, характеризующим уровень профессионального мастерства. Способность преобразовывать умения, знания и навыки таким образом, чтобы успешно решать обозначенные в должностном регламенте функции. Не случайно одним из важнейших принципов государственной службы является профессионализм и компетентность. Данный принцип закреплен в Федеральном законе «О государственной гражданской службе» [2, ст.4]. Анализируя указанный закон, обратим внимание на статью двенадцатую, в которой указывается, что «в число квалификационных требованиях к должностям гражданской службы, наряду с требованиями к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, входят также и требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимые для исполнения обязанностей» [2, ст.12].

Государственный служащий, обладая общими признаками компетенции, осуществляет свою профессиональную деятельность с точки

зрения организационной, личностной культуры, культуры управления и общения.

Формирование компетентности - процесс, продолжающийся на протяжении всей профессиональной деятельности, а, по-сути, начинающийся еще раньше. Динамизм и незавершенность – постоянные характеристики компетентности, относящиеся к государственным служащим. В процессе их деятельности постоянно приходится повышать свои знания и умения, используя при этом средства новых технологий образования. К ним можно отнести: дистанционное обучение, получение второго и последующих высших образований, прохождение аттестации и курсов повышения квалификации. Именно на данном этапе, используя средства дополнительного образования, предоставляется возможность совершенствовать профессиональные компетентности, тем самым содействовать развитию кадрового потенциала. [4, с. 151-155]

Эффективность деятельности государственных служащих в основном зависит от уровня развития кадрового потенциала, его возможностью и готовностью к решению задач государственного управления, в постоянно меняющихся условиях. Исходя из этого, можно сказать, что формирование высокопрофессионального и компетентного кадрового состава государственной службы является постоянным процессом.

Профессиональная компетентность служащих не сводится только к знаниям и умениям, ее сущностной характеристикой является возможность мобилизации знаний и умений не только в нужный момент, когда возникает такая необходимость, а постоянно.

Список использованных источников:

1. Конституция Российской Федерации
2. Федеральный закон от 27. 07. 2004 № 79 – ФЗ « О государственной гражданской службе». Ред.
3. Послание Президента РФ Федеральному собранию Российской

Федерации. 01.марта 2018 года

4. Винокурова, А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы III междунар. науч. конф.- М.: Буки-Веди, 2014..

5. Заруба Н.А. Инновационный менеджмент в сфере муниципального управления: проблемы и пути решения. В сборнике Учим управлять и учимся управлять [Текст]: Второй сб. науч. ст. / Кузбас. гос. технический ун-т им. Т. Ф. Горбачева; сост. и науч. ред. Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. – Кемерово: Кемерово. гос. тех. ун-т. им. Т. Ф. Горбачева, 2016. – 177с.

6. Колодий Н.А., Егорова Н.Н., Зеленин А.А., Юматов К.В. Ресурсные центры индустрии туризма: концептуальные модели и реальность//Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 3-1 (55). С. 42-46.

7. Нюренбергер Л.Б., Егорова Н.Н., Карицкая И.М. Рекреалогия и рекреационные системы// учебное пособие. Изд-во: Кузбасский гос. технический ун-т. Кемерово, 2010.