

ББК 65.9 (2Р) 24  
С 744  
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744      **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. – 338 с.

ISBN 978-5-8021-1323-3

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения в условиях влияния на экономику России мирового кризиса.

**ББК 65.9 (2Р) 24**  
**УДК 338 (470)**

ISBN 978-5-8021-1323-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2011

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Г. В. Жукевич, Е. Ю. Соколова**

*Комитет Государственной думы по проблемам Севера  
и Дальнего Востока*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации, г. Москва*

*zhukevich@duma.gov.ru, itsenaisys@gmail.com*

Вопросы становления эффективной системы государственного управления в Российской Федерации достаточно широко обсуждаются учеными, политиками и гражданами. Российский опыт последних лет (даже десятилетий) наглядно показывает зависимость реализации целей государственной политики от уровня профессионализма и компетенции государственных служащих.

Современное государственное управление наследует реформы прошлых лет, изменения и внедряет новшества, в том числе из успешного зарубежного опыта. В поиске решения различных задач наибольшее внимание уделяется повышению эффективности работы государственных органов власти, их стабильности. Стратегия развития трудовых ресурсов тесно связана с созданием нового качества и формирований компетенций государственных служащих.

Конец XX в. и начало XXI в. отмечены многочисленными реформами, изменениями и новшествами в сфере государственного управления в большинстве экономически развитых стран. В стремлении решить сложные экономические, социальные проблемы страны главное внимание политического руководства было сфокусировано на повышении эффективности и пользы госструктур, стабильности государственной машины и повышении профессионализма и ответственности государственных гражданских служащих [1, с. 46].

Проблема профессиональной компетенции российских государственных гражданских служащих приобретает в современных условиях особую актуальность для России. В общественном сознании сформировано понимание необходимости изменить к лучшему деятельность госаппарата, более эффективно служить законным интересам граждан и всего общества. В настоящее время предпринимаются серьезные шаги в области реформирования государственной и муниципальной службы:

принимаются законы, другие нормативные акты, а также реализуются меры по разделению полномочий, ведется подготовка и переподготовка управленческих кадров, государственных и муниципальных служащих, в административной науке формируется концепция государственной и муниципальной службы как социального института [2].

Данные социологических опросов показывают, что 50,6% опрошенных негативно оценивают деятельность государственных служащих Российской Федерации. Положительное отношение к государственному управлению как способу реализации государственной власти в целом выражают только 26% респондентов [3, с. 3].

Реформирование на современном этапе развития России всех сфер общественной жизни требует кардинального изменения всей системы государственного управления, а в первую очередь, повышения уровня профессиональной компетенции государственных служащих. Переход государственного управления к принципу «оказание государственных услуг» требует формирования государственной службы, которая может достаточно быстро реагировать на интересы общества в целом и отдельного гражданина в частности. Необходима переориентация государственной службы на удовлетворение потребностей граждан и всего общества. В системе государственной службы компетентность рассматривается как совокупность установленных предметов ведения, прав и обязанностей, которая закрепляется законодательством, полномочий, которыми располагает какой-либо орган или должностное лицо, определенных Конституцией РФ, законами, постановлениями и другими нормативными правовыми актами государственного управления.

В понимании сущности и содержания компетентности служащего (работника) существует достаточно много подходов, которые отражены в специальной литературе.

В понятие «компетенция» включаются такие характеристики, как стандарты выполнения профессиональной деятельности или важность официальной сертификации и дипломов.

Под компетентностью рассматривается:

- сумма специальных знаний и умений, позволяющих руководителю глубоко разбираться в том или ином деле;
- доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.

В. И. Байденко предлагает оценивать компетенцию «как меру образовательного успеха личности, проявляющегося в ее собственных действиях в определенных профессионально и социально-значимых ситуациях» [4, с. 10–11].

Таким образом, компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста.

«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» [3, с. 19].

Компетенции государственного служащего можно разделить на три ключевые группы:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Во многих европейских странах реформирование государственной службы проходило через создание системы регламентов компетенций должностных чинов государственной службы.

Внедрение регламентов компетенций, в частности, нацелено на поиск конкретных критериев и показателей эффективности деятельности гражданских служащих.

В Российской Федерации внедрены должностные регламенты государственных гражданских служащих. К основным обязанностям государственного служащего относится исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом и поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей [5]. Данная норма федерального законодательства достаточно четко определяет необходимость соответствия компетенции госслужащего и ее постоянное развитие. Но регламент государственного служащего не в полной мере можно отнести к «компетенциям государственного служащего», т. к. в регламенте не определяются личностные качества служащего, которые являются обяза-

тельными (необходимыми) для замещения той или иной должности государственной службы.

Уровень профессиональной компетентности гражданского служащего определяется в процессе испытания при приеме на гражданскую службу, оценки профессионализма и компетенции, в ходе аттестации или квалификационного экзамена.

Внедрение регламентов в Российской Федерации является значительным шагом вперед на пути построения комплексной системы оценки эффективности деятельности гражданских служащих.

Государственные служащие призваны быть профессиональными управленцами, должны обладать управленческими знаниями, умениями, навыками и способностями. Одной из основных характеристик государственной гражданской службы является ее управленческая деятельность, что имеет принципиальное значение.

Необходимо отметить, что деятельность органов государственной власти станет более эффективной при соблюдении следующих условий:

– кадровая политика государственного органа будет строиться на четкой процедуре отбора и расстановки кадров в соответствии с компетенциями и требованиями, предъявляемыми к государственным служащим;

– применение механизма и инструментов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их компетентности, профессионализма, социальной сущности, нравственных ориентиров, этики;

– внедрение в практику Кодекса этики государственных гражданских служащих как действенного механизма формирования нравственности.

Необходимо отметить, что государственное управление, соответствующее требованиям времени, и профессиональная компетенция государственных служащих – это взаимозависимые и взаимообусловленные стороны одного процесса.

При этом компетенции государственных служащих более высоких должностей в отличие от компетенций государственных служащих менее высокого ранга зависят от стратегических целей государства и выбранной стратегии конкурентного преимущества.

Развитие общества постоянно повышает требования к работе государственных органов власти и управления. Эффективность их дея-

тельности в значительной мере зависит от способностей кадров принимать квалифицированные ответственные решения, осуществлять необходимые управленческие функции.

Особое значение в современных условиях имеет подготовка, переподготовка государственных гражданских служащих, а также повышение их квалификации. Это связано и с необходимостью дальнейшего повышения качества всей системы подготовки (переподготовки) кадров. Формирование учебных программ и учебно-тематических планов необходимо проводить с учетом интересов слушателей, а также государственных органов власти, которые их направляют на обучение.

В заключение следует остановиться на том, что любой государственный орган, осуществляющий те или иные государственные функции либо оказывающий государственные услуги, состоит из конкретных людей, большинство из которых являются государственными гражданскими служащими. И от того, насколько государственные служащие профессиональны, компетентны, насколько они соответствуют требованиям современного развития общества, и будет зависеть результат работы не только конкретного государственного органа власти и управления, но и всей системы государственного управления.

#### Список литературы

1. *Лидерство и руководство в государственном секторе: ценности, стандарты и компетенция в Центральной и Восточной Европе.* Киев, 2007.

2. *Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 15.05. 2001 г. № 1496.*

3. *Юрьева О. В., Бурганова Л. А. Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления / Центр инновационных технологий.* Казань, 2009.

4. *Байденко В. И. Компетенции: к освоению компетентного подхода.* М., 2004.

5. *О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Ст.15.*