

Р. И. Зинурова, А. Р. Тузиков, Ю. Н. Соловарова

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

КАК СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Ключевые слова: управленческая компетенция, социальное управление, государственная служба.

В статье анализируется актуальная проблема формирования профессиональной компетенции у государственных служащих, профессиографических и личностных предпосылок формирования государственно-административной элиты.

Keywords: managerial competence, social management, public service.

The paper deals with the actual problem of the public officials professional competence formation, professiografic and personal conditions of public-administrative elite formation.

Высокая сложность, социальная и профессиональная значимость присущи, в первую очередь, государственной службе.

В науке выделяют три уровня компетенции:

1) *Гражданский уровень компетенции.* Какую бы должность не занимал гражданин в обществе, его деятельность регламентирована Конституцией и господствующей моралью. Этот уровень является базовым, на нём строятся все остальные уровни компетенции.

2) *Профессиональный уровень компетенции.* Говоря о профессиональной компетенции, следует, прежде всего, выделять сферу деятельности (рабочие, управленческий аппарат, служащие) и рассматривать её в единстве с квалификацией или уровнем управления (низший, средний, высший). Чем выше квалификация или уровень управления, тем необходимее высокий уровень знаний, большой опыт, наличие обязательных для личностных качеств. Профессиональная компетентность определяется не только компетенцией, деловыми и личностными качествами, но и кругом конкретных вопросов и проблем, реализуемых в рамках профессиональной деятельности.

3) *Политический уровень компетенции.* Этот уровень наиболее сложный по содержанию и исполнению. Современный политический работник, и в первую очередь, работник персонала государственной службы должен критически относиться к реальностям, постоянно совершенствовать профессиональные знания [1].

Высший уровень компетенции – политический - неразрывно взаимосвязан с первыми двумя. «Управленцы - профессионалы вовлекаются в политику, а политические ценности начинают проникать в процессы управления» [2].

В то же время политический уровень качественно отличается от первых двух уровней ответственностью, многогранностью, универсальностью.

В чём-то перекликающийся с вышеизложенным подход к дифференциации сфер компетентности государственной службы предлагает в своей книге «Россия-город власть» А.М.Брячихин.

Поскольку государственная служба-это профессия в сфере социального управления,

необходимо остановиться на специфических особенностях этого вида деятельности.

Во-первых, социальное управление представляет духовный вид деятельности, то есть такой вид человеческого труда, где не создаются, не производятся материальные ценности.

Во-вторых, социальное управление - это деятельность, отражающая субъектно-объектные отношения; здесь велика роль человеческого фактора, многогранных связей как в самой социальной структуре управления, которая также по своей природе субъектна, так и вовне её.

В-третьих, социальное управление представляет собой самодовлеющую ценность социального порядка, которая состоит в том, что от неё в огромной степени зависит эффективность и оптимальность социального развития, прогресс во всех областях, во всей огромной общественной системе. Вот почему в сфере социального (государственного) управления так нужен профессионализм и высокий уровень профессиональной культуры [2].

На профессиональную компетентность работника государственной службы накладывается отпечаток специфики этой службы, состоящей в том, что она, во-первых, по природе своей призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывая интересы людей; во-вторых, применять для поддержания порядка также и власть, выполнять властные функции; в-третьих, она носит публичный характер, то есть стоит между государством и человеком; являясь выразителем интересов людей, публичность государственной службы как профессии проявляется в общественном характере её деятельности, в направленности на основные социальные слои, группы общества; в-четвёртых, её специфика - в строгой иерархичности самой государственной службы, в её расчленении, разделении на категории, группы, чины, должности и т.д.; в-пятых, в её сословности и корпоративности, то есть объединении людей по сугубо профессиональным интересам; в-шестых, в политическом характере деятельности, который обнаруживается в её связи с властными отношениями, в умении управлять интересами людей, вырабатывая взаимоприемлемые решения

между чаще всего контрастными интересами граждан (так называемый консенсус).

«Практически вся система государственной службы политизирована, так как имеет дело с такими социальными явлениями, как интересы, власть, законы; вся деятельность государственной службы находится под эгидой закона, он приоритетен в ней, обеспечивает все её проявления, её сущность, он - альфа и омега этой деятельности» [2].

Дальнейшая конкретизация требований к профессиональной компетенции идёт по линии профессиографических требований и стандартов.

В нашей стране проблеме профессиографических и личностных предпосылок формирования государственно-административной элиты так же, как и за рубежом, уделяется пристальное внимание. Так, в коллективной монографии «Кадровое обеспечение государственной службы» этому вопросу посвящается отдельная глава «Формирование профессионально-психологической модели государственного служащего» [3].

Такая модель может быть представлена в виде четырёх блоков, в которых даются ответы на четыре вопроса.

1. Что должен делать или обязан исполнять государственный служащий?
2. Что должен знать государственный служащий?
3. Что должен уметь государственный служащий?
4. Какими способностями и свойствами личности должен обладать государственный служащий? [3].

Первый блок включает в себя 16 позиций, суть которых коротко сводится к следующему: неукоснительное исполнение Конституции, законов РФ, приказов и распоряжений, соблюдение служебного регламента, своевременное рассмотрение обращений граждан, сохранение государственной тайны, отчётность перед вышестоящими инстанциями, добросовестное и творческое исполнение должностных обязанностей, поддержание квалификации на должном уровне, повышение уровня управленческой культуры, уважение личности граждан, исключение действий, подрывающих авторитет государственных органов, соблюдение норм служебной этики.

Второй блок предусматривает знание госслужащим должностных обязанностей и науки о государственном управлении.

К должностным обязанностям относятся построение и совершенствование системы управления, планирование и контроль, организация управленческого труда, распределение обязанностей, инструктирование и консультирование подчинённых, подбор и расстановка кадров, повышение квалификации, совершенствование управленческой деятельности.

Третий блок содержит 25 позиций, отражающих следующее: руководствоваться в своей деятельности этическими ценностями и правительственной политикой; ставит перед собой и подчинёнными напряжённые, но реальные цели;

инструктировать, координировать и контролировать действия подчинённых; стимулировать их деятельность; не брать всё на себя - делегировать полномочия нижестоящему уровню управления; вопрос подбора и расстановки кадров ставить на научную основу; уметь видеть перспективу; поощрять всё новое, передовое; заботиться о постоянном повышении квалификации коллектива и прежде всего - самого себя; изучать, обобщать и внедрять передовой опыт в управлении; дорожить рабочим временем; уметь выделить главное направление в работе.

Содержание четвёртого блока раскрывает способности и свойства личности, которыми должны обладать государственные служащие: аналитичность, масштабность и системность мышления; готовность взять на себя ответственность; видеть возникшую проблему в целом главное её звено - в отдельности; способность быть твёрдым в отстаивании своего убеждения, позиции; организаторские способности, способности к лидерству, умение работать с людьми, человечность в соединении с требовательностью.

К свойствам личности авторы относят следующие: ответственность, преданность своему делу, принципиальность, дисциплинированность, порядочность как постоянство в соблюдении этических норм, неподкупность, справедливость, предприимчивость, чувство нового, доброжелательность и требовательность к окружающим, добросовестность, самостоятельность, настойчивость, терпение и упорство, последовательность, выдержанность, непримиримость к лести, подхалимству, неприятие панибратства.

Таким образом, профессиональная компетентность должностного лица государственной службы немыслима без организационной культуры, культуры управления, производственной, экономической, культуры общения и личностной. Она включает в себя и политическую культуру, имеющую функцию интегрирования указанных подразделений культуры [4]. Дело в том, что политическая культура предполагает: идеологическую подготовку, овладении знаниями теории, внутренней и внешней политики государства, умение превращать эти знания в глубокие личные внутренние убеждения, отстаивать их; приобретение навыков политической деятельности, применение приобретённых знаний и убеждений не практике. Политическая культура работника персонала государственной службы - это целостная система его знаний, убеждений и действий, позволяющих рассматривать политическое сознание и политическую деятельность в единстве.

Профессиональная компетентность является стержнем в любой сфере деятельности. Это осознаётся и представителями государственной службы, что зафиксировано в недавнем опросе представителей высшего управленческого звена в восьми субъектах федерации на Северном Кавказе

по программе: «Руководящие кадры государственного управления: проблемы становления, развития». В ответах на вопрос: «Каким профессиональным качествам Вы отдаёте предпочтение?» респонденты поставили на первое место компетентность (62,5% опрошенных). Далее в порядке убывания следовали: организаторские способности (41,5%), деловое общение (26,3%), смелость и решительность (22,4%).

В этой иерархии профессиональных качеств отражаются внутренние установки госслужащих. Однако, что касается их оценки востребованности профессиональной компетентности системой государственно-административного управления, то, с точки зрения высшего звена региональных госслужб, не всё обстоит просто.

В ответах на вопрос: «Какие факторы определяют прочность пребывания в высших эшелонах власти?» респонденты выделили следующие факторы: «неформальные отношения с нужными людьми» (57,2%), «богатство, деньги» (44,1%), «профессионализм» (40,8%), «лояльность политическому режиму» (36,9%) [5].

Такого рода несовпадения внутренних установок и внешнего «социального заказа» оказывают деформирующее воздействие на

утверждение качеств профессиональной компетентности в современной России.

Публикация подготовлена в рамках Государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации (темы 6.3213.2011 и 6.3131.2011).

Литература

1. Лобанов, В. Управление высшим административным персоналом (опыт Голландии и США) / В. Лобанов // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №2. – С. 72-74.
2. Налбандян, Д. Профессионалы в местных органах управления / Д. Налбандян // Профессионализм управленческих кадров. - М., 1994.- С.4, С.60 -61,
3. Игнатов, В.Г. Кадровое обеспечение государственной службы / В.Г. Игнатов. - Ростов-на-Дону, 1994.- С. 87-103.
4. Соловарова Ю.Н. Специфика формирования организационно-управленческих компетенций инженерной деятельности в сфере пищевых производств и биотехнологической промышленности. // Вестник Казанского технологического университета. № 6; 2012. – С. 262-268.
5. Хуснутдинова А.И. Специфика построения карьеры государственными гражданскими служащими. // Вестник Казанского технологического университета. № 13; 2011. – С. 192-196.

© **Р. И. Зинурова** – д-р социол. наук, проф., зав. каф. менеджмента и предпринимательской деятельности КНИТУ, rushazi@rambler.ru; **А. Р. Тузиков** – д-р социол. наук, проф., зав. каф. государственного муниципального управления и социологии КНИТУ, atuzikov@rambler.ru; **Ю. Н. Соловарова** – канд. социол. наук, доц. той же кафедры.