

Секция «Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих»

Развитие профессиональной компетентности государственных служащих и ее этические аспекты

Научный руководитель – Харченко Константин Владимирович

Смирнова Дарья Аркадьевна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Факультет «Высшая школа управления», Кафедра государственного и муниципального управления, Москва, Россия

E-mail: sdasha01@mail.ru

Профессионализм государственных служащих на протяжении более чем трёх столетий остаётся значимым вопросом, которому посвящают свои исследования ведущие специалисты в России и за рубежом. Важным аспектом данного вопроса является понятие компетентности государственного служащего, смысл и содержание, вкладываемые в данное понятие. Будучи связанной с решением стратегических задач, влияющих на судьбу государства и общества, профессия государственного служащего становится одним из первоочерёдных объектов для изучения. Эффективность работы государственных учреждений следует из эффективности работы их служащих, что подчёркивает актуальность проблемы их компетентности.

От эффективности работы государственного аппарата, как на федеральном, так и региональном уровне, зависит благополучие граждан страны, и ключевым звеном в процессе отстаивания внутренних и внешних интересов страны становятся государственные гражданские служащие, чья компетентность как никогда подвергается серьёзной проверке. Так что же представляет из себя профессиональная компетентность государственных служащих, на чём она основана и как её развить?

Обращаясь к содержанию профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, чьи элементы были отражены различных работах Н. М. Пестеревой и аккумулированы в работе В. В. Клюкиной [1], следует выделить четыре основных компонента:

1. Когнитивный. Данный компонент репрезентует все области знаний, которыми необходимо владеть компетентному профессионалу государственной службы: теория государства и права, политология, экономика, психология, юриспруденция, а также современные тенденции и технологии.

2. Коммуникативный. В этом аспекте рассматриваются специализированные навыки, связанные с умением грамотно организовать устную и письменную речь, построить дипломатичный диалог, навыки переговоров и убеждения.

3. Деятельностный. Этот компонент наиболее связан с практической стороной компетентности и отражает, прежде всего, способность применить потенциал, заложенный другими компонентами, в реальной жизни. Его суть заключается в умении грамотно построить свой рабочий процесс и самоорганизации. Сюда же уместно отнести так называемые soft-skills – «мягкие навыки», применяемые за рамками профессиональных знаний сотрудником любой специализации.

4. Личностный. Заключительный компонент составляет, на мой взгляд, ведущую роль в определении компетентности государственного служащего, так как включает в себя модель «идеального» представителя данной профессии и описывает психологическую, моральную и этическую способность человека занимать должность гражданской службы.

Именно четвёртому аспекту в последнее время уделяется значительное внимание в контексте поднятия мотивации служащих, усиление их духа патриотизма и борьбы с коррупцией. Не последней причиной этому служит нестабильная политическая обстановка в мире, требующая сильного и надёжного института государственной гражданской службы для поддержания внутреннего порядка в стране и обеспечения её устойчивого развития в условиях давления мирового сообщества на ключевые сферы государства: социальную и экономическую.

В текущих условиях крайне важно разработать эффективный механизм управления профессиональной компетентностью государственных служащих, усовершенствовав существующие меры её регулирования и добавив новые, современные инструменты. На основе этого, следующим вопросом исследования становится анализ текущих методов работы с профессиональной компетентностью на государственной службе.

Анализ научных трудов в области изучения инструментов и методов повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих выявляет несколько основных путей профессионального развития. Так, в своих работах Макарова Г. В. [2], Товышева И. З. [3], Малышева В. В. [4] главным способом называют систему непрерывного образования, рассматривая его как совокупность форм, методов и путей освоения новых знаний на протяжении всей карьеры.

При этом акцент ставится на то, что непрерывное образование может как восполнять пробелы знаний, возникающие в ходе изменений трудовых условий (например, в результате процесса цифровизации), так и подразумевать собой получение надпрофессиональных навыков или дополнительной специальности.

Ведущими направлениями в концепции непрерывного образования следует выделить следующие научные теории:

1. *Теория непрерывного профессионального образования личности как условие ее социализации и профессионализации.* Постулирует, что непрерывность образования является залогом успешного освоения на рабочем месте и в обществе и ключом к совершенствованию профессиональной компетентности служащего. Поддерживается такими учёными-исследователями, как Нечаев Н. Н., Мухметзянова Г. В., Валеева Н. Ш., Новиков А. М., Семушкин Л. Г., Онушкин В. Г.

2. *Теория индивидуализации и личностно-ориентированного подхода к профессиональному образованию.* Подразумевает индивидуальный подход к профессиональному развитию и персонализацию требуемых компетенций в зависимости не только от профессиональной специализации, но и личностно-психологических качеств государственного гражданского служащего. Активно изучалась в работах Якиманской И. С., Алибековой Г. З., Гусинского Э. Н., Андреева В. И., Загрековой Л. В., Бондаревской Е. В., Рудковской А. В., Турчаниновой Т. Ю. и др.

3. *Теория профессионального проектирования.* Рассматривает процесс повышения квалификации сотрудника как индивидуальный проект, имеющий свои сроки, ресурсы и исполнителей. Преимуществом становится осознанный и системный подход к повышению компетентности государственного служащего. Сторонниками теории являются Юдин Э. Г., Кондратьев В. В., Кузьмина Н. В., Иванов В. Г., Анохин П. К., Коломиец О. М., Гурье Л. И., Кирсанов А. А., Краевский В. В., Сериков В. В., Решетова З. А.

Помимо непрерывности образования важным инструментом повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих является изучение и грамотное управление их психологическими характеристиками. Например, Малышева В. В. в своей работе упоминает трудный в реализации, но крайне необходимый процесс подбора инструментария, «который измерял бы социальную ответственность, служение, преданность, а не то, что испытываемый себе приписывает» [7], а Макарова Г. В. добавляет, что

за исключением карьерных и финансовых перспектив должностного роста крайне важно следить за развитием сознания гражданского служащего, формировать «внутреннюю потребность к саморазвитию и самосовершенствованию» [5].

К сожалению, невозможно с абсолютной уверенностью назвать данные методы достаточно эффективными в существующих реалиях: в условиях стремительно развивающейся цифровизации глобальное мышление выходит на новый уровень, а вместе с ним трансформируются и требования, предъявляемые к компетентности гражданских служащих. Чтобы адекватно оценивать и развивать профессиональную компетентность госслужащих, необходимо разработать более современные и системные способы работы с профессиональным развитием, а свежий взгляд на проблему можно получить, анализируя инструменты, используемые в иных странах.

Обращаясь к зарубежному опыту работы с профессиональной компетентностью государственных служащих, стоит рассмотреть разработку Великобритании, как одну из наиболее проработанных моделей профессиональных компетенций, призванную помочь в формировании целостного образа специалиста гражданской службы. Модель управленческой компетенции SHL входит в международные стандарты и включает в себя факторы, которые определяют сферу и содержание компетенций, а также личностные черты, способствующие формированию данных компетенций.

Подробное описание данной модели в своём исследовании дают Пестерева Н. М., Цветлюк Л. С., Надеина О. С. [3], разделяя компетенции на четыре категории: качества руководителя, профессиональные качества, качества предпринимателя, личностные качества. На основе приведённого описания составлена авторская таблица, отражающая компетенции, важные именно для государственного гражданского служащего.

Следование данной модели позволяет с лёгкостью определить недостающие компетенции и определить фокус профессионального развития служащего. То есть, компетентность достигается путём определения ясного и открытого пути развития, что выгодно как лично служащему, так и работодателю.

Сравнивая классический западный опыт с восточным, следует уделить внимание японской модели «мультипрофессионализма», рассматривающей профессиональную компетентность под более широким углом и предполагающей перевод служащего с должности на должность путём «горизонтальной» мобильности: не снижая уровень карьерного развития, гражданский служащий получает возможность овладеть компетенциями в смежных с его, а иногда и достаточно отдалённых областях; количество освоенных дополнительных специальностей характеризует способности и профессиональную компетентность сотрудника. Основным интерес японской модели составляет возможность получения на выходе универсального специалиста, приспособленного к выполнению любой задачи и компетентного в любой сфере деятельности государственного органа, где он работает.

Подводя итоги, следует отметить, что единственно верного ответа на вопрос «какой метод наиболее эффективен для повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих?» попросту не существует. Оптимальным курсом действий остаётся всестороннее рассмотрение проблемы и использование комплекса различных методов. При этом важным условием является не слепое копирование уже разработанных методов, а их переосмысление с учётом таких факторов, как специфика и функции государственного органа, национальные и региональные особенности, личностный профиль государственных служащих, текущая политическая и социально-экономическая обстановка в стране и мире.

Тем не менее, на основе рассмотренных исследований можно выявить чёткий вектор развития, основанный на понимании двух важнейших аспектов профессиональной компетентности гражданских служащих. Это, во-первых, продвижение культуры многопро-

фильности и комплексности набора знаний, навыков и умений государственных служащих, обеспечивающей гарантию их профессиональной мобильности и высокой адаптации ко всем внедряемым новшествам и быстро меняющейся обстановке.

Важность этого не может быть переоценена, что ярко доказывают события последних лет, связанные с резкой перестройкой привычного порядка из-за общемирового политико-экономического кризиса, вызванного последствиями коронавируса и экономических санкций против России.

Государственные служащие, как один из первых рубежей информационной и ресурсной войны, должны обладать не только способностью быстро перестраиваться под условия, чтобы взять контроль над меняющимися обстоятельствами, но и обладать изрядной психологической стойкостью, моральной выдержкой и глубоким чувством патриотизма – за рамками простых человеческих качеств, на уровне их профессиональных компетенций.

Всё это подводит нас к определению второго необходимого аспекта современной профессиональной компетентности на госслужбе: формированию особой ролевой модели, психологического профиля гражданского служащего, которому должны соответствовать как уже существующие специалисты, так и будущие выпускники высших учебных заведений по данной специальности.

Данный аспект составляет особую важность, так как приводит к основной мысли о смысле профессиональной компетентности. В начале работы нами был поставлен вопрос того, на чём основана профессиональная компетентность государственного гражданского служащего, и ответ кроется в понятии «профессиональной культуры» – собирательно-го понятия, описывающего интеллектуальную и моральную готовность кандидата занимать должность гражданской службы. Речь идёт не только о полученных теоретических знаниях и практическом опыте, но и о внутреннем осознании всей глубины предназначения государственной службы, степени принимаемой ответственности и лейтмотива работы гражданского служащего: служения во благо страны и её населения. Именно это и ничто иное составляет основу профессиональной компетентности государственного гражданского служащего.

Источники и литература

- 1) В. Кузьмин - Действующее лицо и исполнители. Сегодня Владимир Путин огласит свое Послание Федеральному Собранию/ Российская газета - Столичный выпуск № 0(4062)// <https://rg.ru/2006/05/10/poslanie.html>
- 2) Калачева Т.Г. - Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подход к анализу проблемы. — Н. Новгород, 1998, с. 32// <https://www.dissercat.com/content/professionalizm-sluzhashchikh-gosudarstvennoi-vlasti-i-mestnogo-samoupravleniya-sotsiologich>
- 3) Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина - Формирование профессиональных компетенций государственных служащих/ М: Из-во РГГУ, 2014. - 139 с.// <https://docplayer.com/35561300-Formirovanie-professionalnyh-kompetency-gosudarstvennyh-sluzhashchih.html>
- 4) Клюкина В.В., Ли А.М. - Структура профессиональной компетентности как фактора эффективности деятельности государственного служащего/ Инновационная наука. 2015. №5-1.// <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-professionalnoy-kompetentnosti-kak-faktora-effektivnosti-deyatelnosti-gosudarstvennogo-sluzhashego>
- 5) Макарова Г. В. - Управление профессиональным развитием гражданских служащих/ Среднерусский вестник общественных наук. 2018. №5// <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-professionalnym-razvitiem-grazhdanskih-sluzhaschih>

- 6) Тovyшева И.З., Абдрахманова Г.Г. - Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности государственных гражданских служащих управления Федеральной налоговой службы России по Республике Башкортостан/ Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №11-3// <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-protsess-a-formirovaniya-professionalnoy-kompetentnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-upravleniya>
- 7) Малышева В. В. - Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования/ Известия ВГПУ. 2007. №1// <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih-i-ee-formirovanie-v-usloviyah-nepreryvnogo-obrazovaniya>

Иллюстрации

Сфера компетенций	Определение	Факторы достижения	Личностная черта
Лидерство и целеполагание	Руководство и осуществление лидерства. Инициация действий, определение направлений развития.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стремление к власти и руководству 2. Общительность 	Амбициозность, потребность во власти и контроле
Организованность и исполнительность	Заблаговременное планирование и организованная работа. Следование инструкциям и правилам.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Добросовестность 2. Самоорганизация 	Ответственность
Анализ и интерпретация	Наличие аналитического образа мышления. Вникание в суть сложных проблем и вопросов. Эффективное сочетание личного опыта и новых технологий.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Критическое мышление 2. Открытость к новизне 	Проницательность
Поддержка и кооперация (взаимодействие)	Эффективное общение и сотрудничество. Убеждение и влияние на других. Поддержка, уважение окружающих и позитивное отношение к ним в жизненных ситуациях.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Умение находить компромисс 2. Эмоциональный интеллект 3. Общительность 	Эмпатия (сопереживание)
Предприимчивость и ориентация на качество	Фокусировка на результате и достижении своих целей. Высокие показатели эффективности при ощущении значимого личного вклада в дело.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стремление к успеху 2. Ориентация на результат 	Целеустремленность
Адаптивность и креативность	Эффективное преодоление давления и неудач. Готовность к новым идеям и действиям. Инновационность, стратегическая широта мышления.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческое мышление 2. Инициативность 	Гибкость

Рис. Модель управленческой компетенции SHL