

УДК 316.77

*Левченко Д.А*

*студент*

*научный руководитель: Колмыкова М.А., к.с.н.*

*доцент кафедры государственного и муниципального управления*

*Оренбургский государственный университет*

*Россия, г. Оренбург*

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Аннотация: В статье изучена теория управленческой компетентности, дана классификация источников получения управленческой компетентности, приведены пути формирования управленческой компетентности, по итогам проделанной работы сделан вывод.*

*Ключевые слова: управление, компетентность, кадры, чиновник, опыт.*

*Levchenko D.A*

*student*

*scientific adviser: Kolmykova M.A., Ph.D.*

*Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration*

*Orenburg State University*

*Russia, Orenburg*

### **Problems of managerial competencies of state managers**

*Abstract: The article studies the theory of managerial competence, classifies the sources of obtaining managerial competence, shows the ways of forming managerial competence, and draws a conclusion based on the results of the work done.*

*Key words: management, competence, personnel, official, experience.*

Государственная служба, как и любая другая имеет определенные особенности, которые должен учитывать и знать человек работающий в этой области. Это называется компетенцией. Компетенции со временем меняются, однако не все профессии имеют до конца сформированные критерии компетенции и управленческая одна из них. Особенно остро этот вопрос стоит в наше новое время.

Мы же подходим к этому времени без сформировавшихся представлений о том каким вообще должен быть государственный служащий. Имеющиеся понятия и критерии явно устарели, а как можно говорить о об эффективном управлении, когда мы даже не имеет критериев оценивания современного чиновника? Проблем здесь несколько. Первая заключается в том, что специалисты данной отрасли не могут до сих пор определить, что в профессии чиновника более важно и что является предметом главного внимания, человеческие качества или уровень теоретической подготовки. Каждый раз сталкиваясь с этим они упускают первое или второе <sup>[1]</sup>. Еще одной проблемой при формировании компетентностных критериев является относительная недавность становления управления как отдельной, серьезной, профессии еще и требующей образования. Так более-менее серьезными людьми, поднявшими эти вопросы, стали: Адам Смит, Роберт Оуэн, Чарльз Бэббидж <sup>[2]</sup>. Зная в какое время жили эти люди – можно сказать, что управленческая наука достаточно молода по историческим меркам. Именно эти две проблемы можно назвать катализатором неопределенности. Поскольку первая не позволяет отнести управленческий труд только к статичному и однообразному, а вторая дать нам традиции профессии и богатый исторический опыт (хотя за последние два столетия произошло множество исторических событий, оказавших влияние на управленческую науку). И последняя проблема заключается в прогрессе. Сейчас общество стоит на переходной стадии своего развития.

В этот момент происходят радикальные изменения в том числе и в управлении, а поэтому уже действующие критерии должны изменяться. А как можно сделать вывод, даже действующие не отвечают требованиям. По всей видимости нам предстоит формировать все с нуля.

Соответственно раз уж мы не можем оценить работу служащего на данный момент, то и программы подготовки не отвечают вызовам нового времени. В этом и видится главная проблема компетенции современных госслужащих.

Поэтому мы ставим своей целью определить какие именно умения, навыки и др. называемые компетенциями необходимы при оценке госслужащего. Однако и это не является простой задачей. Как можно узнать, многие вообще не имеют внятного представления о работе государственного управленца.<sup>[3]</sup> Поэтому что бы попытаться оценить работу чиновника, надо в ней разобраться. А разобраться в ней можно на основании опроса самих чиновников и того, что они считают в своей профессии главным и ценят в коллегам<sup>[1]</sup>. Особенно это информативно выглядит в сравнении с главными предметами, которые изучаются в колледжах высших государственных служащих в других странах.<sup>[4]</sup> Как видно из опросов больше всего отечественные чиновники ценят - умение оценивать последствия своих решений и нести за них ответственность, тогда как владение методами профессиональной и научно-исследовательской деятельности на международном уровне является самым бесполезным профессиональным качеством. Еще одним не очень оценённым качеством является умение применять методы общественных наук в процессе экспертно-аналитических работ.

Эти результаты получены без учета должностного уровня чиновников. Теперь же стоит взглянуть, учитывая этот факт. Однако если мы увидим итоги анализа по группам от уровня власти, то увидим, что самым важным во всех группах является тот же самый признак - оценивать последствия своих решений и нести за них ответственность, а вот

последующие критерии начинают несколько отличаться. На федеральном уровне второй по значимости компетенции связаны с организационной деятельностью и аналитикой, работой в команде. На региональном уровне вторым по значимости является узконаправленная деятельность и организационная деятельность с навыками социально-экономического планирования. На муниципальном уровне ценятся: аналитика, работа в команде, а самое отличительное – идти на компромисс и презентовать итоги своей деятельности.

Если же не брать во внимание разный уровень управленцев, а проанализировать общие результаты, то делается вывод о том, что сам по себе чиновнический и управленческий аппарат снизу доверху не видит смысла в научной работе и общественных науках в своей повседневной деятельности. Это же и касается вопросов международной конкуренции.

Эта проблема носит более глобальный масштаб. Современное общество строится на глобализме и вытекающей из этого стандартизации многих процессов в разных странах. И непонимание этого может привести к серьезным проблемам в государственном управлении. Новое время ставит новые проблемы, которые решить можно путем развития научных знаний. Ведь наука – двигатель прогресса. Так что мне как минимум непонятно отношение управленцев к научной деятельности и оценке, и изучению международного опыта и конкуренции, как к вещам не очень значимым для современного управленца. Требуется побороть этот стереотип.

Теперь стоит обобщить и сделать выводы относительно сказанного. Из всего выше увиденного можно сделать вывод о необходимости разделения образования на несколько стадий: низовая, средняя, высшая. Это позволит корректировать умения и навыки управленцев на разном уровне. Они могут иметь самые разнообразные наименования от курсов государственной службы, до академий разного уровня. Подобный метод оправдал себя уже в других структурах таких как армия, МВД и прочие.

Что немаловажно, все эти структуры государственные и тоже несут службу.

Стоит сказать отдельные слова относительно программы, которая необходима для эффективного несения госслужбы. Исходя из опыта уже названных служб, можно утверждать, что для большинства слушателей таких курсов не требуется очень большого теоретических знаний. Им очень важно получить качественное разъяснение своих ежедневных обязанностей. Тогда как для людей, выделяющихся на научно-теоретическом поприще стоит организовать отдельные, дополнительные курсы. Опыт организации подобных курсов уже имеется даже на территории РФ. В этих программах отчетливо подчеркивается гибкость обучения и практико-ориентированная направленность<sup>[5]</sup>.

Сами по себе программы обучения должны так же специализироваться. Особенно стоит учитывать тонкий момент между государственными служащими и их муниципальными коллегами.

Отдельно хочется заострить свое внимание на кадровом резерве. Изучая тот же опыт Якутии<sup>[5]</sup> можно заметить, что подобное понятие всплывает не один раз. Любая государственная структура для своего устойчивого развития должна иметь «запас прочности». В нашем случае это кадры. И запас этот как видится должен состоять из 2-х компонентов. Первый – это как таковое количество людей, которые могут занимать должности. В отечественной системе управления уже многие годы наблюдается дефицит кадров, который требуется преодолеть. По всей видимости требуется вести учет лиц, проживающих на территории, которые по роду деятельности занимаются смежными или идентичными обязанностями. Допускаю, что возможен банальный перекуп этих специалистов из других компаний. В некоторых случаях можно допустить создание или привлечение частных компаний, с которыми делегируются полномочия.

Возможно стоит рассмотреть вариант передачи части своих полномочий компаниям обладающим подобными ресурсами. К примеру, в случае отсутствия кадров в условном экономическом отделе можно передать его полномочия на некоторое время экономическому отделу какой-нибудь компании. Одна злоупотреблять этим нельзя, потому что это породит мысль о собственной бесполезности. Да и как таковое это действие как не приводит в конечном итоге к повышению уровня качества государственных кадров.

Уже имеющиеся кадры должны быть подготовлены на должность выше. Управленец по карьере подходя к границам низшего и среднего звена управления, должен быть в образовательном плане подготовлен заранее подготовлен к среднему уровню, а не в тот момент, когда он пересекает эту границу (соответственно если весь чиновничий аппарат будет разбит на 3 категории как это было описано выше).

В сухом остатке мы имеем проблемы, связанные с: дефицитом кадров, программой их подготовки, критериями оценки деятельности. Многие предложенные меры, которые предложены для решения этих проблем являются попыткой адаптировать опыт других государственных ведомств к нашим условиям в реалиях нашей службы. Учитывая родственность этих учреждений, можно предположить, что это принесет положительный результат.

### **Литература**

1. Васильева Е. А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностый подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т12. Вып. 4. С.329-349.
2. Журавлева И.И. формирование и развитие менеджмента // Бизнес-образование в экономике знаний. Экономика и бизнес. 2017
3. Кутергина Е. А. Санина А. Г. Компетентносные профили чиновников в современной России. Журнал исследований социальной политики. СМИ (медиа) и массовые коммуникации. 2017 Том 15. №1.

4. Офицеров М. А. Современное лидерство в государственном управлении: методологические аспекты формирования знаний, умений и навыков // Азимут научных исследований: экономика и управление. Науки об образовании 2018.

5. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)») // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 1. – С. 25-38.