УДК 351/354

Огневенко Н.С.[1]

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрен зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления. Обоснована возможность использования зарубежного опыта разработки моделей профессиональных компетенций в отечественной практике.

Ключевые слова: государственное управление, профессиональные компетенции, модели профессиональных компетенций.

Ognevenko N.

FOREIGN EXPERIENCE OF DEVELOPMENT OF MODELS OF PROFESSIONAL COMPETENCES IN THE SPHERE OF STATE MANAGEMENT

Abstract. The paper deals with the foreign experience in the development of models of professional competence in the field of public administration. The author justifies the possibility of using foreign experience in the development of models of professional competence in domestic practice.

Keywords: state management, professional competence, models of professional competence.

Государственное управление в развитых западных странах отличается от отечественных реалий, что отражается и на формировании моделей профессиональных компетенций служащих. Практически каждое государство имеет собственную суверенную модель государственного управления, которая отличается от остальных потаким признакам как степень политического влияния администрации; система права; форма управления; структурная форма; соотношение централизации и децентрализации; вид административного поведения и др. Всё это привело к распространению в мировой практике следующих моделей государственного управления:

– совмещение менеджериальных, правовых и переговорных культур и признаков во всех слоях государства;

– вестминстерская модель;

– иерархическое строение государственной службы;

– веберовская модель;

– исполнительная власть.

В той или иной степени, характеристики каждой из указанных моделей могут проявляться в разных государствах. В зависимости от преобладания признаков того или иного характера государственной власти, а также отношения властных структур к управлению, происходит разработка моделей профессиональных компетенций служащих. На сегодняшний день наиболее яркими моделями профессиональных компетенций, которые можно рассмотреть в качестве примера, являются модели, распространенные в Великобритании, Германии, Нидерландах, США и Японии.

Наибольшую популярность приобрела модель профессиональных компетенций SHL (международные стандарты управления: специалист, менеджер, руководитель группы), родиной которой считается Великобритания. Структура модели SHL весьма обширна и включает в себя определение главных факторов компетенций, определение сфер компетенций и их наименование, а также черты личности. В данной модели выделяются следующие типы компетенций:

[1] *Огневенко Николай Сергеевич*, магистрант, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск
Nickolay Ognevenko, Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk

– качества, свойственные предпринимателям (бизнес, инновационность, решительность, стратегия);

– руководящее звено, с присущим лидерством, способностями планирования и ориентации на качество, а также убедительности в общении;

– профессионализм, выражающийся в специальных знаниях, анализе и решении проблем, устных и письменных коммуникациях;

– личные качества специалиста (межличностное понимание, гибкость, устойчивость, личная мотивация).

Государственные органы власти в Великобритании активно используют в своей работе компетентностный подход, выражающийся в интегральной системе требований к должностям. В 2003 году был разработан и утвержден комплекс, получивший название ProfessionalS killsforGovernment (PSG), определяющий перечень компетенций государственных служащих всех уровней – от высшего руководства до низшего звена управления [3]. PSG выступает в качестве некоего пособия по руководству и для кадровых служб органов власти, и для непосредственно государственных служащих. Комплекс PSG включает в себя такие виды компетенций как:

– управление подчиненными (персоналом);

– финансовый менеджмент;

– клиентский менеджмент;

– составление и реализация проектов;

– стратегическое видение.

При этом особая роль принадлежит компетенциям в сфере работы с информационными потоками. Здесь можно отметить эффективные коммуникации, информационную безопасность, анализ данных и получаемых сведений, компетентность в области IT-технологий. Подобные компетенции встречаются и в модели SocietyforHumanResourceManagement – это достаточно специфическая модель, действующая в области управления человеческими ресурсами. Она выделяет такие компетенции как: персональное знание бизнеса; возможность стратегического вклада; практические навыки владение технологиями HR. В свою очередь, дополняет модель компетенций PSG кодекс гражданской службы Великобритании, который провозглашает в качестве ключевых ценностей в деятельности государственных служащих любого уровня целостность, честность, объективность и беспристрастность. Благодаря этому, можно говорить, что модель компетенций, разработанная в Великобритании, отличается ещё и аксиологической характеристикой. В современном мире, с возникающими вызовами и изменчивостью среды, данная характеристика играет высокую роль в государственной службе. Однако достоверно определить подобные компетенции достаточно сложно.

В сфере разработки моделей профессиональных компетенций особое место занимает опыт Нидерландов, где подбор специалистов на государственные должности, требующих наличие особых управленческих навыков, осуществляется на основе модели Managementprofile (управленческий профиль). Подобная модель позволяет оперативно подбирать кандидатов на освободившиеся должности. Модель профессиональных компетенций государственных служащих в Нидерландах охватывает широкий круг направлений. В первую очередь кандидат на ту или иную должность должен обладать навыками системного управления. Другими словами, специалисту необходимо иметь собственное видение будущего, способности управления по целям и формирования союзов, а также выделяться лидерскими качествами. Во-вторых, кандидат обязан справляться с решением возникающих проблем, анализировать информацию и данные, формировать перечень альтернатив, быть концептуально гибким в принятии решений. В-третьих, специалист должен уметь работать в коллективе со всеми вытекающими межличностными отношениями: правильно воспринимать реакцию коллег, помогать подчиненным, уметь слушать и демонстрировать правильное поведение. Кандидату также следует проявлять собственную эффективность, то есть быть инициативным, оперативным, сосредоточенным. Важно грамотно делегировать полномочия и влиять на своих подчиненных посредством личного общения и выступлений перед коллективом.

Модель включает и личные качества, среди которых: энергичность, стрессоустойчивость, уверенность в себе, способность учиться, мотивированность и т.д. Кандидат должен всегда осознавать свою роль в общем процессе управления.

Исходя из этого, можно отметить, что модель Managementprofile, используемая на государственной службе в Нидерландах, включает не только профессиональные качества специалиста. Государственная служба рассматривается как сложный механизм, состоящий из большого количества элементов, действующих на достижение общих целей и задач. Специалист может быть весьма образован, компетентен во многих вопросах, но, если он не умеет работать в коллективе и не обладает необходимыми лидерскими качествами, достижение успеха всей службы будет под вопросом.

В Германии модель профессиональных компетенций базируется на основных требованиях, предъявляемых к государственным служащим. Среди таких требований особое место занимают профессиональное образование и специальная предварительная подготовка. Второе условие предназначено для молодых специалистов, при этом такая подготовка не должна быть узкоспециализированной. Цель заключается в гармоничной интеграция будущего чиновника в систему государственной службы. В целом начинающие специалисты, стаж работы которых не превышает двух лет, служащие с опытом работы более двух лет, а также специалисты руководящих должностей должны проходить подготовку в Федеральной академии публично-правового управления. Так, наряду с образовательными учреждениями, осуществляющими первичную подготовку госслужащих высокого ранга, в Германии существует система вузов, которые занимаются подготовкой и повышением квалификации уже действующих специалистов [2]. Непрерывное образование выступает обязательным компонентом модели профессиональных компетенций госслужащих в Германии. В свою очередь, система продвижения по службе строго регламентирована на законодательном уровне и основывается на принципах повышения квалификации и постепенного продвижения. Исключение составляю случаи, регулируемые специальным разрешением Федеральной комиссии по кадрам.

В отличие от европейских государств, модель профессиональных компетенций государственных служащих в США отличается более либеральными характеристиками и демократичным подходом, основанными на принципах конкурентности и открытости. Для того чтобы занять ту или иную должность в государственном аппарате США, необходимо пройти конкурсные экзамены и выиграть в честной борьбе других кандидатов. Однако существует и второй способ – участие в специальной обучающей программе [1]. Остановимся на модели профессиональных компетенций, разработанной в США для руководящих должностей. Она включает в себя пять положений, которые охватывают основные для системы государственной власти направления. Так, компетентность руководителя должна выражаться в видении будущего, осознания внешней среды, способности творчески мыслить и создавать инновации, стратегическом мышлении и постоянном обучении, гибком и мотивированном. Претендент на руководящую должность обязан обладать навыками руководства персоналом, то есть эффективно управлять конфликтами, понимать культурные факторы (США – многонациональное государство), грамотно формировать команду, а также быть честным. При этом нужно продемонстрировать умение управления ресурсами (финансами, человеческими ресурсами, технологиями). Специалисту необходимо быть нацеленным на результаты, что потребует ответственности, умения решать проблемы, решительности, административных навыков. Заключительной компетенцией выступают коммуникативные способности служащего и умение формировать коалиции. Здесь особую роль играют устные и письменные коммуникации, ведение переговоров, создание союзов и партнерств.

Выделенные компетенции свидетельствуют о том, что модель, свойственная системе государственной службы США, является «жесткой». Все эти сферы можно объединить

в одну – управленческую компетенцию, которая делится на профессионально-личностные качества, необходимые для любого управленца. Вместе с тем, профессиональные компетенции в США являются узкопрофильными и индивидуализированными.

Ещё одним примером модели профессиональных компетенций, которая отличается и от европейских примеров, и от модели США, является японская модель.

В Японии система управления достаточно самобытна. Японский менеджмент традиционно является ориентированным на достижение высоких показателей и качества. Это достигается посредством тщательного обучения специалистов, где основная задача - превратить знания отдельного служащего в знания всей организации. Отличительной чертой японской модели управления выступает так называемый «многопрофессионализм». Данная концепция заключается в том, что карьерный рост специалистов осуществляется по горизонтали, овладевая навыками пройденных должностей. Это повышает понимание каждым из служащих особенностей всего процесса управления. Отсюда для японских фирм важным является развитие компетенций сотрудников в той степени, в которой они будут соответствовать принципу «многопрофессионализма». Профессиональная компетенция японских управленцев схожа с компетенциями менеджеров в США, но отличается от них большей насыщенностью требований к профессиональным знаниям.

Зарубежный опыт разработки моделей профессиональных компетенций может и должен быть использован в отечественной практике. Однако слепо копировать методы и механизмы не представляется возможным, так как российские условия государственной службы имеют множество особенностей. Сегодня среди ключевых приоритетов государственной политики входит обеспечение государственной гражданской службы Российской Федерации высококвалифицированными специалистами, которые способны выполнять любые задачи, возникающие перед государственным управлением.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Правовое обеспечение государственной службы зарубежных стран. Канада, Япония: учеб. пособие; под общ. ред. И.Н. Барцица. М.: Изд-во РАГС, 2005. Ч. III. 360 с.
2) Романцова С.В. Зарубежный опыт профессионального развития государственных служащих и возможности его адаптации в России // Человеческий капитал. 2012. № 3. С. 10–15.
3) Юрьева О.В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления: отечественный и зарубежный опыт [Электронный ресурс]. URL: http://www.abadawecan.ru/index. php?cat=science&id=8