

УДК 352.075

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Дурцева А.Г.

Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: durceva@inbox.ru

Эффективность муниципального управления определяется профессионализмом, профессиональной компетентностью и деловыми качествами муниципальных служащих, которыми муниципальный служащий владеет и использует в профессиональной деятельности. Источником профессиональных ресурсов служит сама личность, самостоятельно прилагающая усилия для получения специальных знаний и осмысленного накопления управленческого опыта. В связи с этим на всех уровнях организации муниципального управления с особой остротой стоят вопросы востребованности профессионально-личностных способностей человека и профессионализации муниципальных кадров. Профессиональное развитие муниципальных служащих представляет собой процесс качественного изменения компетентности и накопления профессионального опыта. Подготовить высококвалифицированные кадры в современных условиях становится крайне важной задачей, выполнение которой будет возможно при наличии социально-ориентированной системы профессионального развития и соответствующих мотивирующих факторов.

Ключевые слова: муниципальное управление, муниципальный служащий, профессиональное образование, профессиональная компетентность, профессионализм.

PROFESSIONAL RESOURCE POTENTIAL AS THE BASIS OF PROFESSIONAL COMPETENCE

Durtseva A.G.

Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia (625000, Tyumen, Volodarskogo St., 38), e-mail: durceva@inbox.ru

The effectiveness of municipal upravleniya determined professionalism, professional competence and professional qualities munitsipalnyh employees that municipal employee owns and uses in professional activities. Source professionalnyh resources is very personality, self prilagayuschaya efforts to obtain specialized knowledge and intelligent storage management experience. In this regard at all levels of municipal government organizatsii particularly acute demand are issues of professional and personal abilities and professionalizatsii municipal personnel. Professional development of municipal employees is a process of qualitative change in the accumulation of expertise and professional experience. To prepare highly qualified personnel in modern conditions become critical tasks that will be possible in the presence of a socially-oriented system of professional development and relevant motivating factors.

Keywords: municipal administration, municipal employee, professional education, professional competence, professionalism.

Эффективность муниципального управления определяется профессионализмом и деловыми качествами муниципальных служащих, являющихся важнейшим фактором власти по осуществлению рыночных и демократических преобразований в российском обществе. Опыт реальной практики развития местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что лица, замещающие выборные муниципальные должности и должности муниципальной службы не в полной мере отвечают современным требованиям времени, а дефицит необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкой эффективности управленческих решений и снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

В связи с этим на всех уровнях организации муниципального управления с особой остротой стоят вопросы востребованности профессионально-личностных способностей человека и профессионализации муниципальных кадров. Источником профессиональных ресурсов служит сама личность, самостоятельно прилагающая усилия для получения специальных знаний и осмысленного накопления управленческого опыта. Однако в управленческой практике пока еще не выработаны достаточно обоснованные критерии комплексной оценки профессионализма управленческих работников. Изучение профессионального ресурсного потенциала муниципальной службы, поиск путей их совершенствования сегодня представляется принципиально важным и актуальным.

По мнению Чертенко А.Л., «данная профессия выкристаллизовывалась в ходе исторического развития общества, выделения функций и систем управления и организации жизнедеятельности территориального социума» [10]. Она включает такие виды жизнедеятельности людей, как информационно-аналитическая, консультативная, прогностическая, проективная, административно-распорядительная, организационно-регулятивная, коммуникативная и др. Но без профессиональной компетентности чиновников сложно говорить о создании надежной системы муниципального управления, решения важнейших вопросов стратегического развития социально-политических институтов, формирования пирамиды общественной власти.

Профессиональная компетентность чиновников в значительной степени связана с содержанием предшествующей профессиональной деятельности, особенностями жизненного опыта и личной жизни, уровнем и профилем профессионального образования. Это подтверждается высказыванием О.Б. Алексева, полагающего, что «...муниципальные служащие, руководители города недостаточно восприимчивы к новациям, которые им предлагают ... Если бы муниципальные управленцы были более профессиональны, то соответственно ... вся система местного самоуправления была бы профессионализирована, а развитие местного самоуправления шло более интенсивно» [1]. Одновременно, он считает, что некоторые муниципальные служащие не замотивированы на конкретные действия.

Профессиональная квалификация работников управления определяется двумя главными факторами – теоретическими знаниями и опытом практической работы. В профессиональной культуре приоритет должен быть отдан таким свойствам работника, как личная преданность, коммуникабельность, умение работать в команде, социальная мобильность и т.д.

Анимица Е.Г. утверждал, что «современный муниципальный служащий обязан овладеть хотя бы основами макро- и микроэкономики, менеджмента, маркетинга, психологии, информатики и статистики. В противном случае он ничем не будет отличаться от

администраторов «старой формации» и по существу превратится в тормоз развития реального местного самоуправления» [2].

Современные подходы и трактовки профессиональной компетентности различны. В зарубежной литературе определение «профессиональной компетентности» дается как «углубленное знание», «состояние адекватного выполнения задачи», «способности к актуальному выполнению деятельности». В Социологическом энциклопедическом словаре понятие «компетентность» дается в двух толкованиях:

1) «круг полномочий, представленный законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу»;

2) «знания и опыт в той или иной области» [7].

По мнению А.Г. Бермуса: «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты». Чошанов М.А. констатировал, «компетентность – это не просто обладание знаниями, а постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях, то есть владение оперативными и мобильными знаниями; это гибкость и критичность мышления, подразумевающая способность выбирать наиболее оптимальные и эффективные решения и отвергать ложные» [11]. Болотов В.А., Сериков В.В. считали, что «природа компетентности – продукт обучения и является следствием саморазвития индивида, его личностного роста, следствием обобщения деятельностного и личностного опыта» [8]. Следовательно, компетентность – это способ существования знаний, умений, образованности, способствующий личностной самореализации, нахождению обучающимся своего места.

Понятие «профессионализм» является более широким, чем понятие «профессиональная компетентность». В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Известно, что необходимо некоторое время, чтобы приобрести профессиональный опыт. Таким образом, специалист может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и долгого опыта работы. Следует отметить, что профессионализм – особое мировоззрение человека. По словам Е.А. Климова, профессионализм «не просто некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а определенная системная организация сознания, психики человека» [4].

С учетом важности комплексного подхода к многомерному явлению профессионализма человека, выявления динамики изменения профессионализма человека на разных этапах его профессионального развития, он предлагает основываться на следующих концептуальных предпосылках рассмотрения психологического феномена

профессионализма. Функции профессионализма работника ориентированы на обеспечение решения профессиональных задач. С учетом активной роли человека в процессе становления профессионализма будем опираться на три ведущих критерия, выделенных Ю.П. Поваренковым: профессиональная продуктивность; профессиональная идентичность; профессиональная зрелость [9]. Рассмотрим подробнее каждый из критериев.

1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Важнейшей составляющей данного обобщенного критерия профессиональной продуктивности является эффективность профессиональной деятельности.

2. Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального потенциала. Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, убеждений, оценок, правил поведения, принятых и разделяемых членами данной профессиональной группы.

3. Критерий профессиональной зрелости свидетельствует об умении соотносить человеком свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями, которые к нему предъявляются.

Таким образом, в связи с реформированием системы местного самоуправления особое значение приобретает проблема повышения эффективности деятельности муниципальных служащих, занятых обеспечением реализации муниципальной власти в интересах местного сообщества. В условиях рыночных отношений принципы профессионализма и компетентности становятся определяющими.

Для успешного выполнения профессиональной деятельности работник вынужден мобилизовать свои внутренние ресурсы, которые могут быть использованы для получения положительного результата. Ресурсный потенциал профессионала-управленца – это интегральная способность человека, позволяющая не только адаптироваться к разнообразным условиям профессиональной среды, но и активно противостоять негативным воздействиям различных видов нагрузки, обеспечивая стабильно высокую эффективность деятельности. В содержание ресурсного потенциала муниципального служащего должен входить и интеллект. Именно он обуславливает адаптацию человека к новым условиям и успешность для большинства видов профессиональной деятельности. Основным же фактором профессионального развития является внутренний мир человека, его активность, потребность в самореализации. Успешность профессиональной деятельности может определяться мотивацией, личностными чертами, системой ценностей и т.д.

Исследование социально-профессиональной группы муниципальных служащих через анализ профессионального потенциала позволяет рассмотреть перспективу развития муниципальной службы и служащих, выявить их возможности и оценить, насколько профессиональный потенциал современного муниципального чиновника соотносится с требованиями, предъявляемыми к муниципальным служащим в ходе проводимых реформ.

С целью выявления основных личностных профессиональных ресурсов муниципальных служащих, в совокупности представляющих профессиональный потенциал, был проведен социологический опрос муниципальных служащих. Опросу подлежали 95 человек. В ходе исследования установлено, что прием на муниципальную службу осуществляется в порядке назначения или конкурса при наличии соответствующего образования, опыта работы, квалификации с обязательным заключением в последнем случае контракта на неопределенное время или на ограниченный срок не более четырех лет.

По результатам опроса установлено, что 18 % молодых специалистов «пришли по личной рекомендации», 21 % работников – «пришел по своей инициативе и без рекомендаций», 8 % – через службу занятости или по заявке, полученной выпускником в вузе. Как видим, подавляющее большинство респондентов опиралось при поступлении в организацию на личные, персонифицированные связи. При ответе на вопрос об основных критериях отбора муниципальных служащих в подавляющем большинстве случаев доминируют три позиции: профессионализм (27,5 %), организаторские способности (12,4 %) и уровень образования (21,6 %). К тому же 11,4 % респондентов назвали в качестве определяющего признака способность проявлять уважение к личности и достоинствам граждан. Вместе с тем 39,2 % отметили большую степень вероятности назначения на ту или иную должность некомпетентного человека.

Определенное значение в оценке профессиональной компетентности муниципальных служащих имеет возрастной признак. Процентное распределение муниципальных служащих по этому показателю выглядит, как представлено в табл. 1.

На основе представленных данных можно сделать вывод, что основу коллектива составляют зрелые специалисты. Треть кадрового состава относится к возрастной категории 36–49 лет. Кроме возрастных характеристик, в оценке уровня профессиональной компетентности большую значимость приобретает фактор трудового стажа [5]. По трудовому стажу результаты распределились следующим образом: от 1 года до 3 лет – 15 %, от 3 до 5 лет – 26 %, от 5 до 10 лет – 19 %, от 10 до 15 лет – 18 %, от 15 до 25 лет 12 %, свыше 25 лет – 10 %.

Таблица 1

Процентное распределение муниципальных служащих по возрастному показателю, в %

Возраст	Муниципальные служащие, %		
	Всего	Мужчины	Женщины
18–24	18,8	5,4	13,4
25–35	25,4	6,9	18,4
36–49	38,0	11,8	26,2
50 и старше	17,9	5,4	12,5
Всего	100	29,5	70,5

Сопоставление этих данных показывает, что подавляющее большинство муниципальных служащих имели опыт работы до перехода в органы местного самоуправления. На формирование профессиональной компетентности чиновников влияет характер трудовой деятельности на предшествующем месте работы. Более половины муниципальных служащих имеют стаж от 5–25 лет. Это свидетельствует о том, что они приобрели весь свой стаж на муниципальной службе.

Важное место в оценке уровня профессиональной компетентности муниципальных чиновников имеет их образовательный уровень и особенно профиль профессионального образования.

Таблица 2

Образовательный уровень муниципальных служащих, в %

Должности	Образование				
	Общее среднее	Среднее специальное	высшее	Второе высшее	Ученая степень
Руководители, заместители руководителей	-	24,1	68,5	3,0	2,0
Главные специалисты	4,7	38,4	40,7	3,6	-
Специалисты	6,2	45,5	35,2	-	-

Итак, у руководителей муниципальных образований заметно доминируют два профиля профессионального образования: социально-ориентированный (педагогика, социальная работа, психология, культура) при явном дефиците современных знаний в областях экономической и юридической сфер. Специализированный комплекс знаний (образование по профилю «Государственное и муниципальное управление») имеет четверть муниципальных служащих. На вопрос «Считаете ли Вы свою профессиональную подготовку достаточной для того, чтобы занять более высокую должность?» каждый второй опрошенный (54,5 %) считает себя профессионально подготовленным к занятию более высокой должности без специальной подготовки. Следует сказать, что готовность к работе на вышестоящей должности чаще выражают младшие (60,9 %) и старшие (71,4 %) муниципальные служащие. Главные специалисты выразили мнение о замещении

высшей должности только при наличии специальной подготовки. Доля ведущих специалистов, готовых к выполнению задач, не входящих в их компетенцию, составляет 51,7 %, среди главных специалистов – 58,6 %. Практически нет таких муниципальных служащих, которые оценили свою квалификацию ниже, чем требуется для выполнения профессиональных функций. Наибольший дефицит знаний руководитель высшего звена ощущает в сфере правозащитной деятельности (45 % от общего количества). Однако это вовсе не означает, что в этом плане у муниципальных служащих нет проблем [6]. Необходимо отметить, что муниципальные служащие с целью повышения своего профессионального мастерства предпочитают проходить обучение, повышать квалификацию в учебных заведениях (41,9 %). Из областей знания наибольший интерес для муниципальных служащих представляют знания в области права (31,3 %) и теории управления (16,4 %). Кроме того, работники администрации предпочли бы прослушать курс по психологии (11,2 %), информационным технологиям (12,0 %) и экономики (10,3 %). Кроме того, респонденты дополнили список учебных предметов такими курсами, как финансы и аудит, делопроизводство, основы муниципальной службы, стратегический анализ, иностранный язык. Основу творческого потенциала работника составляют креативные способности. Они понимаются, как способность генерировать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации. Как видно, основные образовательные потребности муниципальных служащих нацелены на управление в современных условиях, обеспечивающих, прежде всего, формальные основы их деятельности.

Возможность карьерного роста является одним из главных стимулов управленческого труда. Опрос показал, что перспективы служебного роста ставятся респондентами в зависимости от профессиональной компетентности (32,2 %), желание руководителя (19,2 %), стаж работы (14,0 %), результаты аттестации отметили в качестве основания для продвижения по службе (3,8 %), мнение коллектива (2,6 %), конкурсы на замещение вакантных должностей (5,8 %), подготовка в составе резерва (2,8 %), протекционизм (5,8 %) [3]. Необходимо указать на довольно низкий уровень ответов, характеризующих современные организации по вопросу служебного продвижения: замещение по конкурсу, подготовка в составе резерва. Использование максимальной реализации профессионального ресурсного потенциала можно рассматривать как стратегию, позволяющую выстроить относительно успешную управленческую карьеру, то надо признать, что обладатели «старого» ресурсного капитала практически не имеют шансов успешно реализовать себя в новых условиях. Таким образом, по результатам опроса можно сделать вывод, что система подготовки и продвижения кадров пока еще не рациональна. «Новый» и «обновленный» ресурсный капитал по качеству оказался значительно более развитым, нежели «старый».

Относительно молодые группы муниципальных служащих среднего звена изначально имеют определенные ресурсные преимущества.

Список литературы

1. Алексеев, О.Б. Профессионализм муниципального управления – что это? [Текст] / О.Б. Алексеев // Городское управление. – 1999. – № 3. – С. 46.
2. Анимица, Е.Г. Трудная дорога к муниципальной службе [Текст] / Е.Г. Анимица // Региональное управление и кадровая политика. – Екатеринбург, 1999. – С. 194-197.
3. Дурцева, А.Г. Управление мотивацией профессионального развития муниципальных служащих // Журнал «Историческая и социально-образовательная мысль». – Т. 6. – № 6. – Ч. 2. – С. 283- 286; (сдан в печать 29.12 2014).
4. Климов, Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С. 387.
5. Осипова, Л.Б., Комаров, А.М. К проблеме профессионального развития муниципальных служащих [Текст] / Л.Б. Осипова, А.М. Комаров // Теория и практика государственного и муниципального управления. Сборник научных трудов. – Вып. 6. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2012. – С.122-126.
6. Осипова, Л.Б., Попова, Т.Н. Модель современного муниципального служащего. [Текст] / Л.Б. Осипова, Т.Н. Попова // Теория и практика государственного и муниципального управления: Сб. научных трудов. Вып. 8. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2014. – С.123-127.
7. Социологический энциклопедический словарь. – М., 2000. – С. 105.
8. Сериков, В.В. Образование и личность: Теория и практика проектирования пед. систем [Текст] / В.В. Сериков. – М.: Логос, 1999. – 272 с.
9. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
10. Чертенко, А.Л. Социальная компетентность как фактор повышения профессионализма служащих местного самоуправления [Текст] / А.Л. Чертенко // Чиновник. 2005. – № 5 (39). – С.32.
11. Чошанов, М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения [Текст] / М.А. Чошанов // Народное образование. – 1996. – 160 с.

Рецензенты:

Белоножко М.Л., д.с.н., профессор ТюмГНГУ, г. Тюмень;

Силин А.Н., д.с.н., профессор ТюмГНГУ, г. Тюмень.