

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Инновационная модель оценки профессиональных компетенций в системе государственного управления в условиях организационных изменений

Юрьева Ольга Юрьевна

Аспирант

Казанский Национальный Исследовательский Технологический Университет,

Факультет экономики и управления, Казань, Россия

E-mail: jurjeva.olya@gmail.com

Проблема оценки качества государственного управления актуальна для России в течение многих лет. Она напрямую связана с вопросами оптимизации административного аппарата государственной службы, рационализации его функций. Результаты российских исследований состояния системы государственного управления свидетельствуют о низком уровне профессионализма государственной власти, высокой коррумпированности государственной службы, падении доверия граждан к государственным институтам и государственным служащим. По данным исследований «Левада-Центр», на февраль 2013 года индекс одобрения правительства равен «-9» баллов, тогда как свое наивысшее положительное значение «+35» он имел лишь в 2008 году [1]. Представленное исследование «ВЦИОМ» публикует следующие данные: на конец 2012 года 60% респондентов отвечая на вопрос «Каким властям вы доверяете больше: центральным российским или своим местным?» выбрали вариант «ни тем и ни другим», что еще раз указывает на низкий уровень доверия к власти среди населения[2].

Одной из задач, решение которой должно быть обеспечено государством в кратчайшие сроки, является повышение эффективности государственной службы, реализующей функции государства. Эта задача была отрефлексирована как ключевая в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013гг.)» [3], нацеленной на модернизацию различных видов государственной службы и системы управления в целом, формирование высокопрофессионального кадрового состава, развитие гражданского общества и инновационной экономики. Однако, несмотря на определенные подвижки в деятельности государственной власти, начавшийся процесс деbüroкратизации органов государственного управления и местного самоуправления, переход к оценке их работы по результатам (а не по затратам, как это принято в бюджетной практике), говорить о значительном повышении эффективности государственной службы пока не приходится.

Во многом это связано, на наш взгляд, с существующей методологией оценки профессиональной компетенции в сфере государственного управления. Изучение литературы по данной проблеме убеждает в том, что российское научное сообщество мало уделяет внимания концептуальной проработанности проблемы формирования инновационной модели оценки профессиональных компетенций в такой трансформирующейся сфере занятости, как государственное управление. Безусловно, серьезные изменения в функционировании государственной службы сегодня вызываются внедрением информационных технологий. При этом речь должна идти не просто о сумме взаимосвязанных изменений в системе госслужбы, не только о новых направлениях и возможностях ее развития, связанных с использованием и внедрением в практику технологий электронного правительства, а о трансформации всей системы государственного управле-

ния. Нужно учитывать многоаспектный характер влияния информатизации, затрагивающий не только технологический уровень, но и такие аспекты преобразований, как социальный и организационный. Интеграция всех этих изменений вызывает коренные изменения в функционировании отдельных элементов организационных систем и структур в сфере государственного управления, способствует их переходу в качественно новое состояние, появлению у них принципиально новых свойств, накопление которых приведет к изменению всей системы в целом. Недооценка системного подхода к анализу влияния организационных изменений на персонал ориентирует на упрощенные варианты оценки профессиональных компетенций в системе государственного управления, способствует увеличению деструктивных вариантов развития госслужбы.

В этой связи необходимо новое методологическое обоснование оценки профессиональных компетенций госслужащих, новая концепция исследования данного феномена. В основе предлагаемой нами новой теоретической модели исследования данного феномена лежит непозитивистская парадигма, ставящая под сомнение такие характеристики профессиональной компетенции, как ее объективность, статичность, рациональность, универсальность. Проведенные в рамках методологии позитивизма исследования – как психологические, так и социологические — не смогли открыть для нас многие качественные характеристики профессиональной деятельности в сфере государственного управления.[4], [5]. Для их анализа мы предлагаем использовать феноменологический подход, дающий возможность антропологизировать исследование, предложить его «человеческое измерение», рассмотреть профессиональную компетенцию как связанную с системой личных ценностей и субъективно определяемую. Важно привлекать интерпретативную социологию, которая позволяет не только описывать, объяснять, но и исследовать данный феномен с позиций качественной методологии.

В соответствии с феноменологическим подходом оценка профессиональных компетенций дается с позиции индивида, конструирующего свои компетенции, проявляющего те или иные компетенции, исходя из своего повседневного опыта. На этой методологической базе должна быть создана определенная модель компетенций, учитывающая особенности деятельности государственных служащих, способная описывать отличия в требованиях к работникам различных групп должностей, отражающая преемственность в развитии компетенций, в которой к тому же будет содержаться интегральное описание требований к знаниям, умениям и навыкам государственных служащих, необходимых для успешного выполнения деятельности. Важно, что в создании модели оценки профессиональных компетенций непосредственное участие принимают руководители органов власти, которые определяют параметры успешности сотрудников. Выделенные параметры ложатся в основание разрабатываемых компетенций служащих.

Опора на интерпретативную социологию предполагает, что человеку необходимо понимать значения, через которые ведется объяснение отношений внутри самой организации. Интерпретативный подход в изучении организационных изменений, акцентируется на значениях, которые имеют для работников определенные социальные действия. Задачей изучения становится обнаружение общих принципов, согласно которым люди организуют свой повседневный опыт.

Интерпретативная парадигма формулирует новый фокус анализа организации — процесс "создания" и воссоздания организации и обновления механизма ее деятельности и принципов через системы значений и интерпретаций. Социальная реальность в

контексте интерпретативного подхода выступает либо в качестве символов, включенных в конкретную поведенческую ситуацию, либо как процесс межличностного взаимодействия на основе обыденного опыта. В рамках этой парадигмы именно модель профессиональных компетенций и сможет служить системой значения интерпретаций, где могут быть прописаны действия людей в организации.

В конечном итоге созданная модель компетенций может быть использована на практике в ходе оценки управленческого потенциала государственных служащих и в дальнейшем его развитии.

Литература

1. Индексы одобрения деятельности премьера и правительства. – Москва: Левада-Центр, 01.2000 – 02.2013гг.: <http://www.levada.ru/indeksy>
2. Каким властям вы доверяете больше: Центральным Российским или своим местным?. – МОСКВА: ВЦИОМ, 06.04.1994 – 02.2009гг.: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=
3. Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013гг.): Федеральная программа. Утверждена указом Президента Российской Федерации 10 марта 2009 г. №261;СЗ РФ. – М., 2009, №11,
4. Спенсер С., Спенсер Л. Компетенции на работе. Пер. с англ. — М.: НИРРО, 2005. — 384 с.
5. McClelland, D. C (1976). The achieving society. New York: Irvington.

Слова благодарности

Благодарю за возможность!