

ПОСТРОЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ МОДЕЛЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ОПЫТ УКРАИНЫ

.....

И.Г. Сурай¹

Как известно, компетенция – это набор квалификационных требований, предъявляемых к данной профессиональной деятельности, и совокупность действий (процедур, полномочий, прав), предполагаемых для осуществления представителем данной профессии.

Компетентность в отличие от компетенции – интегративная характеристика качеств человека (работника), ориентированных на решение реальных задач, определяемых его актуальной (или потенциальной, желаемой) должностью.

Профессиональная специфическая компетентность государственного служащего состоит из политической, юридической, экономической, социологической, управленческой, психолого-педагогической, компьютерной компетентности и компетентности в области делопроизводства.

Компетенция должности, в частности, на государственной службе – это набор характеристик, наличие которых необходимо служащему, который занимает данную должность, т.е. от него требуется функциональная компетентность.

Компетенции должности (группы должностей), конкретизированные через характеристики качеств человека составляют профиль компетентности (модель компетентности).

Исходя из таких критериев, как сложность работы, необходимость квалификации, степень самостоятельности, автономности и ответственности, кате-

¹ Сурай Инна Геннадьевна – кандидат наук государственного управления (Ph.D. Public Administration), доцент кафедры государственного управления и менеджмента Национальной академии государственного управления при Президенте Украины. Эл. почта: in128@ukr.net

Для написания данной статьи использованы материалы доклада, представленного автором на Второй международной летней школе повышения квалификации преподавателей дисциплин государственного управления (МГУ, 2–6 июня 2008 г.).

гории должностей государственных служащих в Украине можно условно разделить на 4 уровня:

1) высший квалификационный уровень (1–3-я категории должностей государственной службы [1]) – высшие руководящие должности: руководители центральных органов власти, областных и районных государственных администраций;

2) высокий квалификационный уровень (3–4-я категории должностей государственной службы [1]) – руководящие должности: заместители руководителей областных и районных государственных администраций, заместители директоров департаментов министерств, начальники отделов центральных органов власти; исполнительские должности: главные специалисты высших органов государственного управления: секретариата Президента Украины, секретариата правительства и аппарата парламента;

3) средний квалификационный уровень (4–5-я категории должностей государственной службы [1]) – руководящие должности: начальники подразделений областных и районных государственных администраций; исполнительские должности – специалисты центральных органов власти;

4) низкий квалификационный уровень (6–7-я категории должностей государственной службы [1]) – исполнительские должности: специалисты областных и районных государственных администраций.

Компетентностная модель специалиста государственной службы включает: особенности (специфику) профессии государственного служащего; специфику органа государственного управления; особенности работы в данной должности; профессионально важные знания, умения, личностные качества, необходимые для успешной и результативной работы служащего.

В Украине для выполнения Программы кадрового обеспечения государственной службы, утвержденной Указом Президента Украины от 10 ноября 1995 г. № 1035 [2], разработан справочник типичных профессионально-квалификационных характеристик должностей государственной службы, который утвержден приказом Главного управления государственной службы Украины 1 сентября 1999 г. № 65 [3].

Этот справочник включает 48 типичных профессионально-квалификационных характеристик должностей государственной службы, которые размещены по группам:

- должности в министерствах и иных центральных органах исполнительной власти (17);
- должности в местных (областных и районных) государственных администрациях (10);
- должности общего характера (15);

– патронатные должности (б).

Все типичные профессионально-квалификационные характеристики должностей государственной службы состоят из следующих разделов: «Задания, обязанности и полномочия»; «Имеет право»; «Обязан знать»; «Квалификационные требования».

Справочник типичных профессионально-квалификационных характеристик должностей государственной службы может быть использован при:

- разработке должностных инструкций государственных служащих;
- подборе и расстановке кадров, контроле за их использованием согласно квалификации и компетентности;
- конкурсном отборе и аттестации государственных служащих;
- формировании и использовании кадрового резерва;
- организации стажировки в государственных органах власти;
- разработке и усовершенствовании программ подготовки и повышения квалификации государственных служащих с учетом компетентностной модели должности, которую занимают.

Но на практике должностные инструкции государственных служащих часто не отображают те задания, функции, которые фактически осуществляются ими повседневно (в соответствии с заданиями органа государственного управления). В профессионально-квалификационных характеристиках должностей отсутствуют некоторые необходимые требования, (личностные и психологические характеристики), которые непосредственно влияют на деловые и профессиональные качества государственных служащих. Кроме того, службы управления персоналом (органа государственного управления) не имеют четкого описания профессионально-квалификационных требований к государственному служащему (требований относительно компетентности) по каждой конкретной должности государственной службы.

Поэтому разработка «профиля компетентности», который включал бы как профессиональные специфические компетентности, так и личностные, психологические характеристики, крайне необходима на данном этапе развития системы государственной службы Украины. Это позволит сделать более объективным оценивание претендентов на вакантную должность, деятельности государственных служащих, необходимости повышения их профессиональности и т.д.

Кроме того, для Украины все более актуальным становится компетентностный подход при профессиональном обучении государственных служащих, который должен обеспечить:

- получение государственными служащими тех знаний, умений и навыков, которые необходимы ему на определенной должности (т.е. нужны и органу государственного управления, и государственному служащему);
- объективность оценивания претендентов на должности государственной службы при приеме и продвижении по службе (в том числе при присвоении ранга);
- плановость кадровой работы в органах государственного управления и во всей системе государственной службы Украины по профессионализации;
- уменьшение расходов на учебу государственных служащих (получения конкретно необходимых, а не возможно необходимых знаний, умений, навыков);
- постоянное повышение профессиональности государственных служащих через постепенное, но постоянное приобретение новых умений;
- качественное предоставление государственными служащими общественно необходимых услуг;
- быстрое реагирование на изменение требований к отдельным элементам профессиональности государственных служащих при изменении заданий и функций органа государственного управления;
- усовершенствование системы профессионального обучения, повышения квалификации государственных служащих;
- взаимосвязь приобретения (повышения) профессионализма с профессионально-должностным развитием служащего, его должностным ростом, служебной карьерой и эффективностью деятельности органа государственного управления.

Именно четкое представление о должностных компетенциях, нашедшее свое отражение в «профилях компетентности», т.е. построение компетентностных моделей специалистов государственной службы, позволит учебным заведениям готовить более компетентных, более востребованных специалистов государственной службы.

Библиографический список

1. Закон Украины о государственной службе от 16.12.1993 № 3723. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Об утверждении Программы кадрового обеспечения государственной службы и Программы работы с руководителями государственных предприятий, учреждений и организаций: Указ Президента Украины от 10.12.1995 № 1035. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
3. О справочнике типичных профессионально-квалификационных характеристик должностей государственной службы (выпуск 76): Приказ Главного управления государственной службы Украины от 01.09.1999. № 65. URL: <http://www.guds.gov.ua>.