

УДК 378.046.4

***ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
СЛУЖАЩИХ В РОССИИ***

***Жданкина Ю.С.***

*Студент магистратуры факультета менеджмента*

*Академия маркетинга и социально-информационных технологий*

*г. Краснодар, Российская Федерация*

***Сапунов А.В.***

*к.э.н., доцент*

*Академия маркетинга и социально-информационных технологий*

*г. Краснодар, Российская Федерация*

***Аннотация***

В статье рассмотрены основные проблемы оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих в РФ, выявлены недостатки существующих методик аттестации служащих, а также определены основные направления совершенствования процесса оценки компетентности.

**Ключевые слова:** государственный и муниципальный служащий, квалификация, компетенция, законодательство, квалификационные требования, профессионализм, конкурентоспособная система, государственный аппарат.

***THE PROBLEM OF ESTIMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE  
OF STATE AND MUNICIPAL SERVANTS IN RUSSIA***

***Zhdankina Yu.S.***

*Master's student of the Faculty of Management*

*Academy of Marketing and Social Information Technologies*

*Krasnodar, Russian Federation*

*Sapunov A.V.*

*Ph. D., associate Professor*

*Academy of marketing and social information technologies*

*Krasnodar, Russian Federation*

### **Annotation**

The article deals with the main problems of assessing the professional competence of state and municipal employees in the Russian Federation identified the shortcomings of existing methods of certification of employees, as well as the main directions of improving the process of competence assessment.

**Keywords:** state employees, qualification, competence, legislation, qualification requirements, professionalism, competitive system, state apparatus.

Развитие современного общества постоянно повышает требования к работе государственных органов управления. Многие из современных государственных чиновников не имеют профильного образования в сфере государственного управления, но тем не менее занимают высокопоставленные должности. Отсутствие профильной подготовки вовсе не говорит о том, что должностное лицо, имеющее высшее образование, например, в области экономики, не компетентен для прохождения государственной либо муниципальной службы. Но ведь государственные служащие должны быть профессиональными руководителями, должны владеть определенными знаниями, умениями, навыками и способностями для полноценной работы всей системы государственного управления. Данные причины обуславливают существенное положение профессиональной подготовки государственных служащих и грамотных специалистов в системе государственной службы и являет собой целую систему современных знаний.

На сегодняшний день в отечественных ВУЗах существует большое количество специализированных программ обучения и подготовки квалифицированных кадров на государственной службе. Поскольку работа системы государственной власти напрямую связана с удовлетворением быстроменяющихся потребностей граждан, для поддержания эффективности подготовки и переподготовки государственных служащих необходим непрерывный сбор актуальных требований со стороны населения и нанимателей.

В современных условиях изменения экономической, социальной и политической среды актуализируется проблема формирования адекватной и конкурентоспособной системы государственного управления, способной своевременно и эффективно реагировать на воздействующие внешние и внутренние факторы, а также становится важной необходимостью выработки системы показателей и критериев, которые определяют эффективность деятельности органов государственной власти. В целях конкурентоспособности государственного управления России с другими странами мира необходимо своевременно выявлять несоответствия. Под последним понимается своевременная, очередная, актуальная, адекватная оценка компетентности государственных служащих. Термин «компетентность» встречается в разных науках. Так, в социологии компетентность характеризуется как атрибут профессионализма. Компетентность представляется как более доскональное знание своего дела, сути выполняемой работы, сложных связей, отношений, существующих в ней, возможных средств и способов достижения намеченных целей. Профессиональная компетентность - довольно сложное и многоплановое образование, состоящее в смысловом содержании из нескольких элементов. Во-первых, это специальные базовые знания, эрудиция и опыт в определенной сфере деятельности (экономика, управление, финансы, здравоохранение, педагогика, право и т.д.). Во-вторых, моральные принципы, убеждения, ценности, этические нормы, которым следует человек. Более того, без определенного уровня знаний,

умений и навыков, которые позволяют работнику ориентироваться в различных ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми, развитие профессиональной компетентности невозможно.

Для реализации принципа профессионализма и компетентности государственные служащие должны регулярно проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. К сожалению, на практике данные мероприятия не систематизированы: обучение государственных служащих носит эпизодический характер. Повышение квалификации, как правило, финансируется за счет средств местных бюджетов, которые чаще всего находятся в дефиците, содержат малые суммы на ее реализацию. По нашему мнению, государственные и муниципальные служащие на местах являются частью той «огромной машины» под названием система государственного управления России, чья компетентность важна также, как и, положим, депутата государственной думы РФ. Организованность местного самоуправления в субъектах федерации формирует у населения отношение к власти в целом, что является важным показателем уровня жизни в стране. Таким образом, на наш взгляд, на местах необходимо реализовывать муниципальные либо целевые государственные программы, направленные на повышение квалификации служащих, за счет федерального бюджета.

Профессиональная компетентность государственного служащего даёт возможность государственным учреждениям правильно и адекватно осваивать передовые управленческие, этические, экономические, социально-психологические, политические знания и на базе этого грамотно координировать свои профессиональные усилия. Насколько большее значение получит вышеуказанная компетентность и её направленность в деятельности государственных служащих, настолько выше, на наш взгляд, будут её количественные и качественные показатели, а именно: ориентированность деятельности государственных учреждений на основных потребителей их

«продукции» - граждан с целью обеспечения высокого и качественного уровня их жизни, преодоление отчуждённости населения от власти, формирование позитивного имиджа государственной службы в глазах общественности.

Вернемся к теме своевременной оценке компетентности «слуг народа». Согласно федеральному закону № 79-ФЗ на государственных служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных полномочий. Как определить тот самый момент, когда уровень компетенции является несоответствующим? Законодательно определен срок прохождения повышения квалификации – не реже 1 раза в 3 года. Зачастую, именно данного срока и придерживаются. Но в современных условиях, когда социальная, политическая, экономическая, законодательная сферы претерпевают множество изменений, по нашему мнению, необходимо проводить переподготовку и повышение квалификации кадров гораздо чаще. Основополагающую роль здесь играет система непрерывного мониторинга происходящих изменений во внешней среде, с целью их консолидации и последующей разработки программ обучения кадров. Также уместно проведение внеочередных аттестаций для государственных служащих, имеющих неформальный характер. По нашему мнению, хотя бы один раз в полгода необходимо оценивать соответствие государственного служащего занимаемой им должности. Для чиновника, уверенно занимающего свой пост, данная проверка не будет являться чем-то «сверхъестественным», а вот руководству позволит выявить «слабое звено», а также принять соответствующие меры.

Как говорилось выше, на наш взгляд, важен неформальный подход к аттестации. Необходимо внедрять инновационные методы проверки соответствия государственных служащих занимаемым должностям. Например, деловые ролевые игры. В ходе проведения данного мероприятия, аттестуемому не нужно будет отвечать на заученные вопросы, необходимо смоделировать для себя предложенную ситуацию и решить поставленную задачу путем применения

накопленного опыта, приобретенных навыков, знаний. Творческий подход в принятии управленческих решений, на наш взгляд, является одним из важных. Развивать его применение на практике необходимо для отсутствия формализма в принятии некоторых управленческих решений. Насколько правильно будет принято решение аттестуемым, от того какой социальный, экономический эффект будет оно иметь, будет зависеть и уровень его квалификации и компетенции, будут выявлены слабые стороны. Это позволит определить необходимость обучения и получения дополнительных знаний госслужащему.

Таким образом, мы считаем, целесообразным пересмотреть сроки и методы проведения аттестации государственных и муниципальных служащих, с целью внесения соответствующих изменений, что безусловно повлияет на эффективность данного процесса и скажется на эффективности всего процесса государственного и муниципального управления.

### **Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения 16.04.2019 г.);
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27.04.2004 г. № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения 16.04.2019 г.);
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения 16.04.2019 г.);
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 16.04.2019 г.)

*Оригинальность 78%*