**ПРОБЛЕМЫ КОМПЕТНЦИИ И КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

***Аннотация.*** *В статье рассмотрены понятия «компетентность» и «компетенция» на государственной службе. Выделены основные проблемы понятийного аппарата на государственной службе.*

***Ключевые слова:*** *компетентность, компетенция, государственная служба.*

В настоящее время в зарубежной практике особенно в развитых странах, например в Австрии, Голландии, Канаде, Германии, США, распространился опыт внедрения систем управления персоналом на основе компетенции и компетентности. В основе внедрения компетенции и компетентности лежит процессный подход к управлению персоналом, который предполагает его отбор, назначение, развитие и служебное продвижение на основе демократических принципов, а также постоянный контроль, построенный на объективном измерении результатов деятельности государственных служащих

В сфере деятельности, связанной с государственным управлением и государственной службой, необходимо констатировать, что, несмотря на определенный интерес к проблеме компетенции и компетентности, эта идея еще не нашла должного восприятия и развития. Подтверждением этого является слабая научная разработанность и нормативная неурегулированность вопроса по внедрению компетенций и компетентностей. Соответствующий понятийный аппарат является нечетким, ряд понятий и терминов приобрели лишь определенное значение, или вообще не нашли своего научного определения, что приводит к неточностям и путанице в их употреблении и трактовке.

Указанное выше дает основания считать, что исследования по данной теме является актуальным и необходимым.

Вопросы компетентности и компетенций стали предметом исследований отечественных и зарубежных ученых.

Вопросы компетенций и компетентностей классифицируются учеными в аспекте экономической, социальной, образовательной сфер и менеджмента. Взаимосвязь компетентности и компетенции в профессиональной деятельности менеджера рассмотрены в монографии И.В.Ивановой. Отдельные аспекты проблемы рассматриваются в публикациях А.Оболенского, В.Сороки, В.Мотренка, А.Вишневского, О.Хмельницькой; в публикациях В.Вербы, О.Гребешковой и А.Наливайко рассмотрены толкования понятия «компетенция предприятия».

Рассмотрение научной литературы свидетельствует о том, что актуальной на сегодня является проблема уточнения и развития базовых понятий и терминов относительно компетенций и компетентностей сотрудников государственной службы и государственного управления.

Цель работы – раскрыть сущность понятий компетентность и компетенция в практике государственной службы.

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что выделяют два варианта толкования этих понятий: они либо отождествляются, употребляются как синонимы, или дифференцируются.

Иванова И.В.разделяет эти понятия[4]:

– компетенция (от лат. сompetency) – понятие, определяющее сферу профессиональной деятельности, в которой человек компетентный,

– описание рабочих задач или ожидаемых результатов;

– компетентность (от лат. сompetencе) – понятие, которое освещает аспекты поведения человека, связанные с выполнением работы, и определяет основную характеристику личности, достигла или способна добиться высоких результатов в деятельности.

В некоторых научных публикациях, в том числе словарных изданиях, определение понятия "компетенция" сводится в основном к следующему

– круг полномочий какого-либо органа или должностного лица; [11, с 117];

– совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица, она должна использоваться для выполнения своих функциональных задач [10].

Наиболее полным с научно-правовой точки зрения и приближенным к теме исследуемой проблемы является, на наш взгляд, определение компетенции органа государственной власти [9, c. 364]:

– компетенция государственного органа – закрепленная законом (или иным нормативным актом) совокупность властных полномочий (прав и обязанностей), юридической ответственности и предмета ведения (предмет деятельности, функциональное назначения).

В исследованиях затрагивающих сферу государственного управления встречаются следующие определения компетенций:

– совокупность предметов ведения и полномочий (прав и обязанностей), предоставляемых субъекту управления (органу или должностному лицу) для выполнения соответствующих задач и функций и определяющих его место в аппарате государственного управления. Компетенция устанавливает объем и содержание деятельности субъекта государственного управления с одновременным разграничением его функций и функций других субъектов как по вертикали, так и по горизонтали управленческой системы [5, с. 87

– установленная нормами Конституции и законов совокупность прав, обязанностей и предметов ведения органов исполнительной власти и их должностных, служебных лиц, которые обеспечивают осуществление функций и задач исполнительной власти [5, с. 87]

В словаре государственной службы [2] выделены виды компетенции, которые должны быть присущи управленческой сфере:

1. Функциональная компетентность – в сферах экономики и государственных финансов, социального и политического партнерства, технологий управления человеческими ресурсами, государственного менеджмента.

2. Интеллектуальная компетентность – способность к аналитико-прогностической деятельности, разработки альтернативных решений и обоснование выбора наиболее эффективных;

3. Ситуативная компетентность – в решении конкретных проблем и тактических задач государственного управления и местного самоуправления;

4. Методическая компетентность – способность к восприятию, осмыслению и адекватной интерпретации информации, структурирование проблемы, системного реагирования на нее, социальность ораторских, коммуникативных и интегративных способностей.

В приведенных выше исследованиях различаются компетенция органа государственной власти и конкретной должности государственной службы в его структуре, и компетенция носителя этой должности – должностного лица соответствующего органа (государственного служащего).

Компетентность является производной от компетенции и характеризует индивидуальную специфику каждого отдельного субъекта как носителя компетенции. Определяется как

– измеряемое умение, способность, знание или поведенческая характеристика, необходимые для успешного выполнения определенной работы [7, с. 244-245];

– глубокое, доскональное знание своего дела, суть выполняемой работы, способов и средств достижения поставленных целей, а также усвоения соответствующих умений и навыков; совокупность знаний, позволяющих рассуждать о чем-то со знанием дела; черта личности государственного служащего, менеджера, специалиста, заключается в способности правильно оценивать ситуацию, и принимать в связи с этим нужное решение, которое позволяет добиться практического или иного значимого результата [3, с. 49];

– владение знаниями в любой сфере, которые позволяют работнику рассуждать о чем-то предметно, с учетом различных точек зрения [4, с. 116];

– важный аспект профессиональной культуры государственного служащего, его способность к осуществлению нормативно-проектных, аналитических, организационно-распорядительных, консультативно-совещательных, контрольных функций и эффективной самореализации в условиях практической деятельности на основании специальных знаний, умений, ценностей, необходимых для профессиональной деятельности в сфере государственного управления [9, с. 159-160].

Более приемлемым, на наш взгляд, является обобщенный на основе зарубежного опыта вариант определения компетентности, включая такие составляющие:

– интегративная компетентность – способность к интеграции знаний, умений и навыков и их эффективного использования в условиях быстрого изменения требований внешней среды;

– социально-психологическая (эмоциональная, перцептивная, концептуальная и поведенческая компетентность) - способность к лидерству, к целеполаганию, умение реализовать намеченные планы и способность к новаторской деятельности, знания и умения в сфере восприятия, понимания поведения людей, мотивация их деятельности, высокий уровень эмпатичности и коммуникативной культуры;

– организационная сторона, компетентность в конкретных сферах управленческой деятельности – принятии решений и анализе информации, методах работы с людьми, знание и использование вычислительной техники и технологии и т.д. [11, с. 116 – 117; 2, с. 49–50]

Определение профессионализма, как наиболее общей характеристики способности специалиста эффективно выполнять свои профессиональные обязанности (функции) в своей профессиональной деятельности, а компетентность – как своеобразный измеритель, индикатор, качественно-количественной характеристики уровня профессионализма. Компетентность рассматривается как сложная, многоаспектная категория, которая наиболее полно и всесторонне характеризует специалиста-профессионала. Выделяется профессиональная компетентность как практическая реализация профессиональных способностей и деловых качеств[10].

Вместе с тем вопрос терминологического определения и раскрытия сути и значения, взаимосвязей таких понятий, как "компетенция должностного лица (государственного служащего)" и "компетентность должностного лица (государственного служащего)", "профили компетенции" и "профили компетентности", " стандарты компетенции" и "стандарты компетентности "и т.д. относят к слабо научно разработанным. Сегодня они не нашли еще своего отражения даже в словарных изданиях по вопросам государственного управления [5; 4].

Поэтому предметом научной дискуссии могут быть определения, которые подаются ниже – в формулировке авторов или как обобщенный вариант на основе положений научных публикаций.

Компетенция должности государственной службы – это очерченный круг проблем, относящихся к полномочиям, правам и обязанностям для определенной должности и определяют требования к кадрам для выполнения ими должностных функций.

Определение компетенции для конкретной должности осуществляется в неразрывном сочетании с компетентностью государственного служащего, которая определяется основными чертами соотношений понятий "компетенция" и "компетентность". Прежде всего, это тесная взаимосвязь компетенции и компетентности, каждая из которых имеет свою специфику развития. Они находятся в тесной гармонии, когда компетенция соответствует требованиям времени, а ее носители – субъекты – отвечают ее требованиям. На формирование компетенции оказывают влияние: социальный заказ, уровень развитости общества и его отдельных представителей, конкретно-исторические цели и тому подобное. При условии несоответствия личностно-морально-деловых качеств субъекта его новой компетенции, то есть новому кругу полномочий, возникает конфликтная ситуация.

Компетентность государственного служащего - это совокупность требований к тем, кто занимает конкретную должность в конкретном органе государственной власти, государственном учреждении, организации с точки зрения соответствия профессиональных управленческих способностей, личностных психологических свойств, управленческих знаний, умений и навыков компетенции по должности.

На формирование компетентности производят воздействие: сама компетенция и личностно-морально-деловые качества субъекта. Если они будут находиться в противоречии с компетенцией государственного служащего, то возникнет конфликт между обществом и личностью. Уровень профессиональных, специальных знаний, соответствующих компетенции, степень развитости личностных характеристик субъекта влияет на формирование компетентности государственного служащего. Особенностью профессиональной компетентности является состояние организованности профессиональной среды: чем меньше организована профессиональная деятельность, тем более необходимым является профессионально компетентный специалист.

Таким образом, из выше изложенного следуют выводы.

Компетенция и компетентность в государственной службе является существенной научно-практической проблемой. Четкое определение компетенции органа государственной власти (государственной организации, предприятия) и компетенции должностей государственной службы, профилей компетентности государственных служащих следует рассматривать как важную составляющую в системе стратегических направлений развития государственной службы, а внедрение компетентностного подхода – одним из факторов в повышении ее эффективности, повышения качества предоставления государственных услуг населению. Низкий уровень научной разработанности понятийного аппарата не способствует активному его внедрению. Базовый понятийный аппарат требует четкого научно-официального определения и законодательного закрепления. Основные понятия и термины должны быть введены не только в научный, но и в документальный оборот.

Необходимо провести исследование зарубежного опыта разработанности модели формирования компетенций и компетентностей в работе с кадрами государственной службы. С его учетом целесообразно разработать соответствующую прикладную модель внедрения компетенций и компетентностей в государственную службу, используя зарубежный опыт.

Список использованных источников

1. Вишневский А., Хмельницкая О. Применение модели и профилей компетентности для управления персоналом в системе государственной службы. – Вестн. гос. службы Украины. – 2014. – № 4. – С. 39-44

2. Государственная служба: Словарь. – М., 2000. – 131 с.

3. Государственное управление: Словарь-справочник / Сост .: В. Д. Бакуменко (рук. Творч. Цв.), Д. О. Безносенко, И. М .Варзар, В. М. Князев, С. О. Кравченко, Л. Г. Штика; Под общ. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка. – М.: Изд-во УАДУ, 2002. – 228 с.

4. Иванова И.В. Профессионализация менеджмента: Монография. – М.: Нац. торг.-экон. ун-т, 2006. – 695 с

5. Малиновский В. Я. Словарь терминов и понятий государственного управления. – Изд. 2-е, перераб. и исправят. – М.: Центр содействия институтов. развития гос. службы, 2005. – 254 с. – (Сер. "Библиотека молодого государственного служащего").

6. Оболенский А., Сороко В. Профессионализация государственной службы и службы в органах местного самоуправления // Вестн. гос. службы Украины. – 2015. – № 1. – С. 20-27

7. План действий для нового министра: Практ. пособие. / Мотренко, А.Вишневский, В.Баев, А.Бондаренко; Под общ. ред. Т.Мотренко. – М .: Центр содействия институтов. развития гос. службы, 2006. – 352 с.

8. Распределение обязанностей между председателем, первым заместителем и заместителями председателя Севастопольской городской государственной администрации. – Режим доступа: http://sevastopol-adm.gov.ua/ua/ administr / document / p\_2\_at137\_id6 /

9. Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник / Пер. с рус. – М.: Консум, 2001. – 655 с.

10. Сороко В. Построение механизма оценки деловых и профессиональных качеств государственных служащих // Вестн. гос. службы Украины. – 2013. – № 1. – С. 65–75.

11. Справочник типовых профессионально-квалификационных характеристик должностей государственных служащих– М .: Социнформ, 2002. – 111 с.

12. Энциклопедический словарь работника кадровой службы. – М.: ИНФА-М, 1999. – VIII. – 328 с.

©Д. А. Мошурова 2019