

Методы управления компетенциями муниципальных служащих

Methods of management of competencies of municipal employees

Рыжиков С.Н.

Преподаватель ГОБПОУ «Лебедянский торгово-экономический техникум»

Ryzhikov S.N.

Lecturer, Lebedyansky Trade and Economic College

Аннотация

Методы управления компетенциями кадров в органах местного самоуправления описываются как зона ответственности муниципальных служащих и совокупность условий по анализу профессиональной функции. Профессиональная компетенция определяется, как способность демонстрировать осведомленность в профессионально значимых управленческих решениях, передавать сотрудникам методы отыскания и исследования новейших данных, знаний, документов и нормативных актов. В случае если профессиональные способности, знания и индивидуальные свойства специалиста совпадают с требованиями к конкретной должности, надлежащая деятельность будет осуществляться таким специалистом качественно и результативно.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, метод управления, профессиональные качества персонала.

Abstract

The methods of managing personnel competences in local governments are described as the area of responsibility of municipal employees and the totality of conditions for analyzing the professional function. Professional competence is defined as the ability to demonstrate awareness of professionally significant management decisions, to transfer to employees methods of finding and researching the latest data, knowledge, documents and regulations. If the professional abilities, knowledge and individual properties of a specialist coincide with the requirements for a particular position, the appropriate activity will be carried out by such a specialist qualitatively and effectively.

Keywords: competence, competence, management method, professional quality of staff.

Методы управления компетенциями гарантируют результативное разрешение ситуаций в органах местного самоуправления с помощью применения муниципальными служащими знаний, умений, возможностей и технологий.

Компетентность – это совокупность знаний, умений, прав и действий, которые применяет профессионал для выполнения производственных задач.

Компетентность устанавливают, как умение специалиста наилучшим образом выполнить задачу и достичь высокого качества выполняемых профессиональных действий. Компетентность трактуют ещё как профессионализм, т.е. профессиональная оценка способностей к выполнению профессиональных операций. Компетентность содержит в себе, как правило, несколько компетенций. К составляющим, определяющим и образующим компетентность, причисляют умение дать адекватную оценку собственному

профессионализму. Итак, компетентность – комплекс свойственных профессионалу качеств, определяющих результативность его работы.

Рассмотрим дефиницию «компетенция» и установим, отличается ли она от компетентности.

Компетенция – это верно освоенная операция. Компетенция, как модель проявления возможностей и уровня умелости, выражается через индивидуальную реализацию определённой профессиональной способности.

Управлением муниципальной службы и кадровой работы администрации г. Липецка определены следующие методы управления компетенциями:

- оценка, обнаружение и представление компетенций, требуемых с целью эффективного формирования организации;

- формализация, позволяющая полнее отразить методы управления компетенциями в базе внутренних и наружных компетенций, в результате установления в базе конкурентоспособных компетенций;

- оценка и развитие профилей компетенций персонала;

- разработка модификаций компетенций, согласованных с условиями труда;

- определение «разрывов» в степени предоставляемых компетенций и в степени требований к ним;

- планирование мероприятий производственной педагогики для переквалификации персонала и найма работников на основе созданных модификаций и профилей компетенций;

- контроль, формирование и подготовка компетенциям.

Основные характеристики методов управления компетенциями кадров показаны в табл. 1.

Таблица 1

Характеристики методов управления компетенциями

Факторы	Методы управления компетенциями
Цели	Реализация полученных знаний на практике. Результативные действия на трудовом участке
Задачи	Правильное освоение операций. Овладение методами результативного исполнения профессиональных задач
Функции	Привлечение собственного и освоение чужого опыта. Овладение новыми профессиональными навыками. Приобретение навыков работы со сложноорганизованными данными. Принятие решений по профессиональным вопросам. Определение вопросов стратегического развития организации
Методы	Постоянное повышение профессиональной квалификации. Принятие на себя дополнительной ответственности. Развитие профессиональных и управленческих компетенций
Источники и составляющие элементы	Опыт. Наставничество. Профессиональное обучение. Ротация.
Ожидаемый результат	Овладение новыми профессиональными приёмами и способами действий, в том числе управленческих.

Компетенции содержат в себе потенциал к осуществлению умений и свойств, формирующих навыки муниципального служащего. «Профессионализм представляется как комплект контекстно-профессиональных свойств и коррелирует с большей производительностью труда» [1].

С изменением функций и содержания муниципального управления принципиально изменяются требования к муниципальным служащим нового поколения, в том числе в части их профессиональных компетенций. В настоящее время наибольшая часть муниципальных

служащих не обладает достаточным уровнем профессиональных компетенций, и как следствие, это приводит к недостаточно эффективному исполнению ими своих должностных обязанностей и обеспечению функционирования муниципальных органов власти. В этой связи исследование, посвященное проблеме профессиональных компетенций муниципальных служащих, является весьма актуальным.

Важность указанной темы именно для муниципальных органов управления определяется, по меньшей мере, двумя обстоятельствами.

Во-первых, «на основании последних исследований, успешность и эффективность труда муниципального служащего, приблизительно на 80% зависит от его профессиональной компетентности, т.е. совокупности умений правильно взаимодействовать с другими людьми» [3]: гражданами, коллегами по службе, руководством и подчиненными; возможности правильно объяснить ситуацию и оказывать на неё влияние, на основе интуиции определять желания и нужды других людей, знать их слабые и сильные стороны, быть обаятельным и не поддаваться стрессу. По мнению С. Роббинз и Ф. Хансейкер [4], без этих компетенций, муниципальный служащий не сможет организовывать коммуникативные взаимодействия с окружающими и не состоится как управленец.

Во-вторых, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» требует от муниципальных служащих «определить профессионализм и компетентность одними из основополагающих принципов своей деятельности и заботиться об их развитии» [2].

В отечественной и зарубежной литературе не существует единого научного подхода к рассмотрению профессиональной компетентности муниципальных служащих. Существующие исследования направлены преимущественно на изучение некоторых сторон компетентности муниципальных служащих, например, коммуникативной и социальной. Таким образом, наблюдается недостаток исследований в сфере муниципального управления по изучению профессиональной компетентности муниципальных служащих как целостного объекта.

Профессионализм характеризуется мастерством и высокой компетентностью, и свидетельствует о высокой степени овладения какой-либо профессией. «Следовательно, достижение муниципальными служащими высочайшего уровня профессионализма основывается на приобретении ими необходимого объема знаний и на овладении умениями и навыками управленческой деятельности» [5].

Для успешной профессиональной деятельности муниципальный служащий должен обладать оптимальным набором качеств – компетенций. Профессиональные компетенции являются одним из основных компонентов профессионализма, постоянно расширяющейся системой знаний, которая позволяет выполнять профессиональную деятельность на высоком уровне. Отметим, что, помимо необходимых теоретических знаний, умений и навыков, связанных с должностными полномочиями и функциями, муниципальные служащие должны обладать особыми психологическими качествами личности.

Кроме перечисленных методов управления компетенциями различают методы управления отдельными видами компетенций (табл. 2).

Таблица 2

Методы управления компетенциями

Вид метода управления компетенцией	Характеристика объекта управления
Внутренние компетенции	
Управление организационными компетенциями	Знания технологических и организационных процессов, главных конкурентных преимуществ и компетенций администрации. Способности и компетенции в сфере управления
Управление создаваемыми	Инновационные компетенции, общие и профессиональные

Вид метода управления компетенцией	Характеристика объекта управления
компетенциями	компетенции
Внешние компетенции	
Управление социальными компетенциями	Потребность и необходимость деятельности предприятия для удовлетворения запросов социума
Управление коммуникативными компетенциями.	Способность встраиваться в обмен информации с внешними структурами. Способность определять взаимообмен данных с наружными потребителями информации.

Выявление профессиональных качеств сотрудников может способствовать повышению эффективности работы муниципальных служащих. Способы управления компетенциями подразумевают формирование концепции управления компетенциями, создание моделей овладения компетентностью профессионала.

В органах местного самоуправления определяют механизмы для запуска процесса самореализации человека. Формирование этого результата позволяет муниципальным служащим самостоятельно осваивать различные виды деятельности в процессе непрерывного образования на протяжении всей своей жизни.

Литература

1. *Бояринова И.В.* Диагностика профессиональных компетенций муниципальных служащих [Текст] / И.В. Бояринова, М.С. Начкебия, Ж.А. Шаповал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2016. – №4.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Российская газета. 2007.
3. Региональная кадровая политика в цифрах и фактах [Текст], Белгород, 2015. С. 105.
4. *Роббинз С.П.* Тренинг делового общения для менеджеров [Текст] / С.П. Роббинз, Ф.Л. Хансейкер. М., 2017.
5. Социология: Энциклопедия [Текст] / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко, 2003. – 560 с.