

УДК: 378.046.4

Кропачева О.В.,
аспирант кафедры педагогики, ЧОУ ВО «Вятский социально-
экономический институт»,
Россия, г. Киров (обл.)

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматриваются основные существующие подходы (американская, английская, немецкая, французская, российская школы) к изучению понятия компетенция. Автор анализирует сформировавшиеся в ходе имеющихся исследований базовые модели компетенций государственных служащих. компетенция персональной эффективности государственных служащих как комплексная надпрофессиональная компетенция, индикаторами которой являются умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата, обеспечивать выполнение работы в установленные сроки, проявлять настойчивость, осуществлять контроль над процессами и людьми.

Ключевые слова: государственный служащий, компетентностный подход, компетенция, модель компетенций, компетенция персональной эффективности.

Abstract. The article examines the main existing approaches (American, English, German, and French schools) to the study of the concept of competence, reveals the basic models of competencies of civil servants that have been formed in the course of existing research, and analyzes the competence of personal effectiveness of civil servants as a complex supra-professional competence, the

indicators of which are the ability to plan, use official time rationally, and achieve results, ensure that work is completed within the established timeframe, and demonstrate perseverance and control over processes and people.

Keywords: civil servant, competence approach, competence, competence model, personal effectiveness competence.

Эффективное государственное управление обеспечивается качественным исполнением возложенных функций государственными служащими. В соответствии с Федеральным законом № 79 от 27.07.2004 профессионализм и компетентность гражданских служащих обозначены в качестве одного из принципов гражданской службы. В числе основных обязанностей гражданских служащих указано поддержание профессионального уровня, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. В связи с чем дополнительное профессиональное образование выступает обязательным элементом прохождения государственной службы. Одной из актуальных тенденций развития дополнительного профессионального образования в настоящее время является реализация компетентностного подхода как условие качества образования.

Изучением компетентностного подхода в российской и зарубежной науке начинают заниматься с конца 1980-х годов. Сущность компетентностного подхода и особенности формирования компетентности анализируется в работах таких ученых, как А.В. Хуторской, И.А. Зимняя, Г.К., Э.Ф. Зеер, В.В. Сериков, Ю.Г. Татур, А.А. Вербицкий, Е.В. Бондаревская, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.А. Петровская, В.Д. Шадриков, Р.К. Шакуров, Дж. Равен и др. В российской науке понятие компетентности впервые обозначено в статье В. Ландшеера «Концепция «минимальной компетентности», опубликованной в журнале «Перспективы. Вопросы образования» в 1988 году. В. Ландшеер

ведет речь не о компетентностном подходе в целом, а о компетентности личности как цели и результате образования [1, с. 80].

Компетенция государственных служащих проявляется в обладании знаниями и опытом, умениях и навыках продуктивно выполнять определенные действия. Результатом формирования компетенций выступает уровень эффективности деятельности государственных служащих и их дальнейшая мотивация к приобретению новых знаний, умений и навыков.

Суть дефиниции «компетенция» заключается «в умении человека ставить перед собой цель для достижения желаемого результата, способность понимать собственные потребности, владение необходимыми знаниями как средством преобразования конкретной ситуации, отслеживать и корректировать свои действия» [2, с. 128].

В свою очередь А.В. Хуторской придерживается мнения, что под компетенцией «понимается круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек имеет соответствующие знания и способности, позволяющие ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней» [3, с. 9].

Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы определяет, что компетенция - комплекс проявляемых в поведении гражданского служащего профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности [4].

Социальный заказ на подготовку квалифицированных кадров для замещения должностей государственных служащих направлен на удовлетворение потребности в специалистах, обладающих способностью

принимать сложные решения в нестандартных ситуациях, планировать и распределять свое время, ставить цели и задачи, брать на себя ответственность за результат, стремиться к саморазвитию.

При исследовании компетенция государственных служащим мы установили, что в настоящее время сформировалось несколько школ (подходов) к изучению понятия компетенция. Американская школа (Р. Уайт, Д. Макклеланд, Л.М. Спенсер-мл., С.М. Спенсер и др.) основывается на личностных качествах и поведенческих характеристиках обучающихся, английская школа (Дж. Равен, Г. Читхэм, Д. Чиверс и др.) делает акцент на профессиональные стандарты, связывая компетенцию с практическими результатами деятельности, немецкая школа (Х.Г. Хофман, П. Хайне, Г. Шрайнер и др.) вводит понятие ключевых компетенций и опирается на комплексное развитие личности и профессионализма, французская школа (Ф. Деламааре, Д. Уинтертон и др.) отличается всесторонним подходом к понятию компетенция, объединяя в нем знания, опыт и поведенческие характеристики. Данный подход отличается особой эффективностью для индивидуального развития специалиста.

Российская школа интегрирует подходы зарубежных стран и требования государства и работодателей к профессиональной подготовке специалистов. Предпосылки введения в научный оборот понятия компетенция закладывались в 1960-1970-е годы, и только в 2000-е годы компетентностный подход был внедрен в образовательные стандарты, формируются модели компетенций специалистов различных направлений подготовки. Российский подход направлен на подготовку практико-ориентированных специалистов, способных быстро адаптироваться к изменению требований в профессиональной сфере.

Реализация компетентностного подхода предполагает формирование базовых моделей компетенций государственных служащих. Модель компетенций представляет собой полный набор компетенций и конкретных

действий, демонстрирующих их сформированность (поведенческий индикатор).

Е.В. Васильева составила следующий перечень компетенций государственных служащих: личные, общепрофессиональные, организационно-управленческие, межличностные, информационно-коммуникационные, нормативные и правовые [5, с. 127-128].

Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей госслужбы предписывает включение для всех категорий и групп должностей гражданской службы в число квалификационных требований следующих умений: стратегически мыслить, планировать, рационально использовать служебное время и достигать результат, управлять изменениями.

И.П. Бушуева, И.В. Доронина, Е.А. Федотова разработали модель личностных компетенций государственных служащих, состоящую из компетенций и индикаторов, выделенных в зависимости от уровня занимаемой должности (руководители и исполнители) [6, с. 39]. Исследователями выделены следующие компетенции: стратегическое мышление, командное взаимодействие, гибкость и готовность к изменениям, принятие управленческих решений, лидерство, персональная эффективность.

Важную роль в современных реалиях выполняет компетенция персональной эффективности. Исследователи отмечают, что индикаторами персональной эффективности являются умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результат, обеспечивать выполнение работы в установленные сроки, проявлять настойчивость, обеспечивать контроль над процессами и людьми. Компетенция персональной эффективности – это комплексная надпрофессиональная компетенция, объединяющая несколько гибких навыков (soft skills).

Актуальность исследования компетенции персональной эффективности государственного служащего обусловлена тенденцией подготовки квалифицированного специалиста, ориентированного на результат, ответственность, самоорганизацию, формирование навыков стратегического мышления, что составляет основу успеха в сфере государственного управления и достижения национальных целей.

Использованные источники

1. Кропачева О.В. Компетентностный подход в формировании организационно-управленческой компетентности специалистов сферы закупок // Вопросы современной науки и практики. 2024. № 1 (10). С.80-84.

2. Пастюк О. В. Анализ применения дефиниций «компетенция», «компетентность», «профессиональная компетенция» в сфере среднего профессионального и высшего образования / О. В. Пастюк // Наукосфера. 2023. № 5-2. С. 127-134.

3. Хуторской А. В. Модель компетентностного образования// Высшее образование сегодня. 2017. № 12. С. 9-16.

4. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы: сайт Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossiluzhba/16/1>

5. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-gosudarstvennoy-sluzhbe-kakie-znaniya-i-navyki-vybirayut-gossiluzhaschie> (дата обращения: 25.04.2026).

6. Бушуева И.П., Доронина И.В., Федотова Е.А. Разработка и применение модели личностных компетенций в оценке государственных гражданских служащих // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. № 11 (3). С. 36-42.