

Эти задачи в полной мере согласуются с формулой благополучия, предложенной Е.С. Савченко, согласно которой благополучие территории определяется количеством талантливых людей, проживающих на данной территории и эффективностью их использования.

При этом очень важно отметить следующее. Обеспечение сбалансированности на рынке труда в условиях инновационного развития должно осуществляться с использованием двух механизмов:

Первый – работающий в настоящее время механизм удовлетворения спроса на рабочую силу, в соответствии с которым социальная сфера должна обеспечивать формирование и развитие трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития.

Второй – удовлетворение потребностей личности в реализации своего потенциала, в соответствии с

которым экономика и социальная сфера должны обеспечить условия для наиболее полного развития и реализации общественно полезных творческих способностей человека.

Реализация второго механизма является гораздо более сложной задачей. Но без ее решения невозможно обеспечить закрепление и привлечение в регион наиболее креативной части человеческих ресурсов. Функционирование данного механизма должно обеспечиваться на основе взаимодействия органов власти, бизнеса, университетов и инфраструктурных элементов региональной инновационной системы.

В случае успешного функционирования двух указанных механизмов мы сможем обеспечить выход экономики и социальной сферы на новый качественный уровень, характеризующийся существенным увеличением производительности труда и высоким уровнем качества жизни.

В. М. ЗАХАРОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАДРОВ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛАСТИ

Ключевым фактором, обеспечивающим решение задач по совершенствованию системы государственной службы РФ, реформированию и развитию муниципальной службы, является профессиональный потенциал кадров государственной и муниципальной службы. Именно от его состояния во многом зависит успех реализации программных мероприятий по повышению эффективности государственного и муниципального управления, развитию солидарного гражданского общества и инновационной экономики.

Очевидно, что эффективная деятельность по исполнению государственных полномочий – почти синоним эффективного государства. Если чиновники неэффективны и плохо мотивированы, провалы в государственном управлении становятся практически неизбежными. Однако высокое качество государственного управления не возникает само собой. Не в последнюю очередь это зависит от того, насколько чиновники профессиональны и компетентны в вопросах государственного и муниципального управления. Профессионализм и компетентность выступают как основные принципы построения и функционирования всей системы государственной и муниципальной службы. На необходимость повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих также обращено особое внимание в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 гг.)».

Однако здесь стоит сказать о различии между понятиями профессионализма и компетентности. Под профессионализмом следует понимать «приобретенное качество способностей личности, соответствующее профессиональным требованиям или превосходящее их». Компетентность –

«способность преобразовывать свои знания и опыт таким образом, чтобы решать поставленные задачи со стабильной гарантированной успешностью». Из этого следует, что понятие профессиональной компетентности помимо общей совокупности профессиональных представлений, включает в себя еще и предвидение последствий применения конкретного способа воздействия, уровень умений и достижений в практическом применении знаний.

На профессиональную компетентность работника государственной и муниципальной службы накладывает отпечаток специфика самой службы, состоящая в том, что она, во-первых, по природе своей призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывая интересы людей; во-вторых, применять для поддержания порядка власть, выполнять властные функции; в-третьих, она носит публичный характер, то есть стоит между государством и человеком; в-четвертых, ее специфика – в строгой иерархичности самой службы, в ее расчленении, разделении на категории, группы, чины, должности и т.д.; в-пятых, в ее сословности и корпоративности, то есть объединении людей по сугубо профессиональным интересам; в-шестых, в политическом характере деятельности, который обнаруживается в ее связи с властными отношениями, в умении управлять интересами людей, вырабатывая взаимоприемлемые решения между чаще всего контрастными интересами граждан.

Компетентность государственных и муниципальных служащих характеризуется следующими общими признаками: знание ими дела, наличие необходимого профессионального образования, навыков в работе, изучение и освоение передового опыта; систематическое качественное выполнение служащими различных операций, принятие решений, стабильность служебных отношений, ощущение

устойчивости служебной деятельности, пользы и качества выполняемой работы; сменяемость работников аппарата, что обеспечивает динамизм в системе органов власти и управления, приток в нее новых идей, совершенствование методов управления, более широкую связь с населением, пресечение застоя, консерватизма, бюрократизма, снижения чувства ответственности; сочетание сменяемости управленческого персонала с устойчивостью квалифицированных, добросовестных, инициативных работников, своевременным повышением их в должности либо перемещением на иные ответственные участки управленческой деятельности с учетом желания, квалификации и имеющегося опыта.

Апробация модели профессиональных компетентностей осуществлялась в ходе реализации пилотного проекта, реализованного по заказу аппарата губернатора Белгородской области.

Целью данного проекта было создание системы оценки профессиональных компетенций управленческих кадров органов государственного управления, основанной на современной методологической основе, настроенной на специфику деятельности основных профессиональных категорий управленцев и направленной на повышение эффективности использования профессионального потенциала.

Для оценки профессиональных компетенций была отобрана группа специалистов, составляющая основу резерва развития на базовые руководящие должности органов регионального управления.

Участники проекта оценки были сформированы в две группы по 10 человек по должностному признаку, что позволило в итоге сравнить результаты оценки высшей и главной групп должностей.

В рамках проекта апробировалась опытная модель профессиональной компетентности управленца и технология Assessment Centre как наиболее оптимальная для решения данной задачи.

При разработке проекта эмпирическим путем был определен оптимальный перечень профессиональных компетенций, который можно считать базовым для формирования модели профессиональных компетенций специалистов регионального управления.

В ходе проекта выявлены зоны профессиональных компетенций, имеющих наибольшую степень развития у двух групп: – ориентация на результат (организационный блок) и нормативность, настойчивость, адаптивность (личностный блок). Кроме этого выделены зоны профессиональных компетенций, где в ходе оценочных процедур выявлены наиболее «проблемные» места (системные патологии): руководство группой и планирование.

Выработанные, в ходе проекта, предложения реализуются в практической деятельности кадров регионального управления, обеспечивая совершенствование системы государственного управления в целом.

Требования профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих вытекают из существа государственной службы как особого вида профессиональной деятельности. Обеспечение достаточного уровня профессионализма служащих предполагает наличие, отвечающих современным требованиям условий, для их системного профессионально-квалификационного развития.

Степень проявления профессиональной компетентности выступает базисным критерием оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих. Компетентность оттачивается в деятельности и всегда проявляется в органичном единстве с ценностями человека, так как только при условии ценностного отношения к деятельности, публичной заинтересованности достигается высокий профессиональный результат.

В. А. САПРЫКА

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЕВРОРЕГИОНА «СЛОБОЖАНЩИНА» В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ И УКРАИНЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Объективная возможность использования потенциала российско-украинского сотрудничества может быть обеспечена внедрением социальных технологий для развития еврорегионов. В настоящее время на границе Российской Федерации и Украины созданы и функционируют четыре еврорегиона – «Днепр» и «Слобожанщина» (2003 г.), «Ярославна» (2007 г.), «Донбасс» (2010 г.). Однако применение европейских форм и моделей приграничного межрегионального сотрудничества на постсоветском пространстве нуждается в существенной проработке и переосмыслении. В первую очередь, вновь созданные еврорегионы являются не формой или моделью трансграничного сотрудничества, а попыткой вернуть существовавшие социально-экономические связи между соседними областями. Такой подход ведет к

комплексу неразрешимых проблем таких, как излишняя бюрократизация процессов, отсутствие включения населения в данные модели приграничной кооперации, малая заинтересованность бизнес-сообществ в экономическом взаимодействии.

В процессе внедрения модели еврорегиона противоречивым является не только и столько нормативно-правовое закрепление сотрудничества приграничных территорий, но само понимание необходимости реализации приграничного взаимодействия.

С одной стороны, граница стала реальным барьером для населения, бизнес-структур, мешая полноценному развитию регионов. С другой, проекты и программы приграничного сотрудничества фактически не дают преимуществ для развития