

## Самооценка профессиональной компетентности кадров регионального управления

**В.М. Захаров, кандидат социологических наук, доцент, директор Института управления ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный университет», e-mail: zakharov.vm@bsu.edu.ru**



Эффективность государственного и муниципального управления обусловлена в значительной мере профессиональной компетентностью управленческих кадров. В связи с этим актуальное значение приобретает использование компетентностного подхода к оценке и воспроизводству кадрового потенциала управления. В Указе Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» в числе новых принципов кадровой политики отмечено «формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам»<sup>1</sup>.

Успешное использование компетентностного подхода предусматривает адекватную самооценку государственными и муниципальными служащими своей профессиональной компетентности. Без такой самооценки невозможно диагностировать состояние компетентности и готовности управленческих кадров, прогнозировать их развитие, обеспечить успешный профессиональный рост.

Цель предлагаемой статьи – выявить уровень самооценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих Белгородской области<sup>2</sup>.

В ходе проведенного социологического исследования выяснялась прежде всего степень удовлетворенности респондентов уровнем профессиональной компетентности. Как оказалось, более трех четвертей муниципальных служащих в той или иной мере удовлетворены уровнем своей профессиональной компетентности. На первый взгляд, это довольно много. Но более половины респондентов удовлетворены с оговорками «скорее да, чем нет» (табл. 1).

Следовательно, общий уровень профессиональной компетентности неоптимален даже в представлении самих муниципальных служащих. А это является существенным основанием для развития системы переподготовки и повышения квалификации кадров, относящихся к данной категории работников.

Что касается государственных служащих, то для них наряду с заниженными профессиональными ожиданиями характерна завышенная оценка собственной профессиональной компетентности. Ее уровнем в полной мере удовлетворены 30% респондентов, в основном – почти 58%. Эти показатели даже выше, чем в среде муниципальных служащих. Они вызывают вполне естественные сомнения, если принять во внимание довольно острую критику в адрес работников органов государственной власти и частые упреки в недостаточном профессионализме. Скорее всего, в данном случае мы имеем дело с неспособностью чиновников к саморефлексии, критической оценке собственного потенциала.

Судя по полученным результатам, 27,3% участников исследования считают уровень своей профессиональной компетентности достаточным для эффективного выполнения работы. 50% участников ответили: «Скорее да, чем нет». И только немногим более 14% респондентов высказали критическую профессиональную самооценку (табл. 2).

Показательно, что почти половина государственных служащих считает свой профессиональный уровень вполне достаточным для эффективного выполнения работы. Более 41% отвечают на вопрос: «Скорее да, чем нет». И лишь около 7% государственных чиновников в той или иной мере сомневаются в достаточности своего профессионального уровня для эффективного выполнения обязанностей.

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы уровнем своей профессиональной компетентности?», %**

| Варианты ответа       | Категории респондентов |                          |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|
|                       | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Да                    | 23,5                   | 30,3                     |
| Скорее да, чем нет    | 52,9                   | 57,6                     |
| Скорее нет, чем да    | 11,4                   | 5,5                      |
| Нет                   | 2,2                    | 1,4                      |
| Затруднились ответить | 10,0                   | 5,2                      |

Таблица 2

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы свой уровень профессиональной компетентности достаточным для эффективного выполнения работы?», %**

| Варианты ответа       | Категории респондентов |                          |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|
|                       | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Да                    | 27,3                   | 45,9                     |
| Скорее да, чем нет    | 50,5                   | 41,7                     |
| Скорее нет, чем да    | 10,9                   | 5,5                      |
| Нет                   | 3,4                    | 1,4                      |
| Затруднились ответить | 7,9                    | 5,5                      |

В ходе исследования выяснилось, насколько часто у респондентов возникают ситуации, в которых ощущается недостаток профессиональной компетентности. У большей части опрошенных *иногда* возникают такие ситуации (табл. 3), у многих – практически не возникают, и лишь 2,3 – 2,4 % государственных и муниципальных служащих постоянно попадают в ситуации, в которых ощущают недостаток профессиональной компетентности.

распределение ответов на вопрос о частоте возникновения ситуаций, в которых чиновники ощущают недостаток профессиональной компетентности. Напротив, эти сомнения лишь усиливаются, поскольку практически 50% респондентов согласились: подобные ситуации возникают хотя бы иногда.

Следовательно, проблема недостаточной профессиональной компетентности имеет ме-

Таблица 3

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько часто возникают ситуации, когда Вы чувствуете недостаток профессиональной компетентности?», %**

| Варианты ответа          | Категории респондентов |                          |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|
|                          | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Постоянно                | 2,3                    | 2,4                      |
| Иногда                   | 56,1                   | 50,3                     |
| Практически не возникают | 33,3                   | 42,8                     |
| Затруднились ответить    | 8,3                    | 4,5                      |

Полученное распределение вновь дает основание предполагать, что участники исследования были не вполне искренними. Дефицит профессиональной компетентности должен ощущаться гораздо чаще, поскольку более трети респондентов имеют небольшой опыт профессиональной деятельности (до 5 лет). К тому же профессиональное образование в сфере государственного и муниципального управления имеют фактически лишь 10% из них.

Однако, на наш взгляд, суть проблемы заключается не только в недостатке искренности, хотя она, очевидно, и имеет место. Более значимой причиной явно неадекватной оценки условий профессиональной деятельности является, по нашему мнению, дефицит саморефлексии – способности к критической самооценке. Один из его главных источников – недостаточность профессионального образования. Она не позволяет чиновнику определить, как должна быть организована его работа с учетом современного уровня развития науки об управлении. В результате он полагается на здравый смысл и интуицию, решая возникающие проблемы в традиционном ключе. У него создается иллюзия успешности своей работы. Но в то же время, как показывает практика, проблемы региональных и местных сообществ решаются недостаточно эффективно и нередко воспроизводятся во все возрастающем масштабе.

Вполне естественные сомнения в объективности полученных данных не устраняет даже

сто, несмотря на заверения участников исследования в своей адекватности на профессиональном поприще.

Характерно, что преобладающая часть муниципальных служащих в качестве типичных ситуаций затруднения указала на работу с документами (почти 20%). И лишь 11,7% из них связали трудности с работой с людьми (практически столько же, сколько указали на трудности работы с компьютером!) (табл. 4).

Частично такое распределение ответов объяснимо и оправданно, поскольку муниципальный служащий – это прежде всего чиновник, работающий с документами. К тому же перманентные реформы в сфере государственного и муниципального управления связаны с систематическим обновлением документации и требуют ее своевременного освоения. Но муниципальный служащий – это чиновник особого типа. В его профессиональной деятельности значительное место занимает непосредственная работа с людьми, решение задач социального обслуживания населения. И эта практика содержит в себе немало издержек.

Показательно в этой связи, что параллельно с исследованием «Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих» Институт государственного и муниципального управления при БелГУ проводил исследование среди жителей города Белгорода, которое включало в себя изучение оценки населением работы муниципальной администрации

Таблица 4

**Распределение ответов респондентов на вопрос «С чем обычно связаны ситуации, вызывающие затруднения в профессиональной деятельности?», %**

| Варианты ответа         | Категории респондентов |                          |
|-------------------------|------------------------|--------------------------|
|                         | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Работа с документами    | 19,5                   | 18,6                     |
| Работа с людьми         | 11,7                   | 7,2                      |
| Разрешение конфликтов   | 13,8                   | 20,0                     |
| Общение с коллегами     | 1,4                    | 2,1                      |
| Организация мероприятий | 3,8                    | 5,5                      |
| Публичные выступления   | 9,5                    | 13,1                     |
| Работа с компьютером    | 11,8                   | 12,4                     |
| Затруднились ответить   | 28,5                   | 21,1                     |

(N = 1000 респондентов). В ходе исследования респонденты указали: более всего не нравится в работе администрации то, что мнение населения не учитывается при принятии решений (38,6 %), а также грубость чиновников (25%), отсутствие контроля за ценами на жилье (21,8%), коррумпированность чиновников (18,3%) и отсутствие практики отчетов перед населением (16,9%).

Таким образом, проблемы работы с людьми, вопреки мнению самих муниципальных служащих, являются наиболее сложными, но, как правило, именно они решаются далеко не оптимальным способом. Между тем муниципальные чиновники с большим трудом осознают, казалось бы, довольно очевидную истину, что муниципальный менеджмент далеко не в последнюю очередь включает в себя управление человеческими отношениями.

Мнение государственных служащих в данном отношении опять же мало отличается от мнения работников органов муниципального управления. Дефицит профессиональных знаний и навыков чаще всего проявляется при разрешении конфликтов, при работе с документами, в ходе публичных выступлений. Лишь 7% опрошенных указали на трудности в работе с людьми. На наш взгляд, и в данном случае полученные результаты можно интерпретировать как косвенное свидетельство недооценки работниками региональных структур управления своей важнейшей функции – социального обслуживания граждан.

Государственные служащие ориентированы преимущественно на применение технологий

бюрократического управления. В этой связи они придают особое значение качеству выполнения операций, связанных с работой с документами, обращением с компьютером и разрешением внутренних конфликтов. Возникающие в данной связи проблемы рассматриваются респондентами как особенно значимые. Напротив, работе с людьми придается менее важное значение. Поэтому и проблемы, которые возникают в ходе данной деятельности, отходят на второй план. К тому же очевидно, что низкая активность населения, неспособность большинства его представителей ясно формулировать и артикулировать свои интересы снижают уровень требований к чиновникам и значительно упрощают их задачи.

Наибольшую сложность для участников исследования в ситуациях затруднения представляют планирование действий и сбор информации, в несколько меньшей степени – организация деятельности и исполнение решений, а также анализ информации. Менее всего муниципальные служащие озабочены процессом выработки и принятия решений, взаимодействием с коллегами, контролем исполнения (табл. 5).

На наш взгляд, это распределение ответов фактически подтверждает сформулированные нами выводы. Работники местных органов управления, действительно, испытывают меньше всего затруднений при принятии решений. Ситуация принятия решений представляет собой ситуацию несвободного выбора. Но для большинства муниципальных служащих степень несвободы в данной

Таблица 5

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Выполнение каких управленческих функций представляет для Вас наибольшую сложность в этих ситуациях?», %**

| Варианты ответа                       | Категории респондентов |                          |
|---------------------------------------|------------------------|--------------------------|
|                                       | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Сбор информации                       | 12,9                   | 13,1                     |
| Анализ информации                     | 7,5                    | 4,8                      |
| Организация деятельности и исполнение | 8,0                    | 7,2                      |
| Выработка и принятие решений          | 4,1                    | 16,9                     |
| Планирование действий                 | 14,0                   | 8,6                      |
| Взаимодействие с коллегами            | 4,0                    | 1,4                      |
| Контроль исполнения                   | 5,4                    | 6,2                      |
| Затруднились ответить                 | 44,1                   | 41,8                     |

**Средневзвешенные коэффициенты осведомленности респондентов о значимых аспектах функционирования и развития государственного и муниципального управления**

| Варианты ответа  | Категории респондентов |                          |
|--|------------------------|--------------------------|
|  | муниципальные служащие | государственные служащие |
| Цели и задачи административной реформы   | 0,53                   | 0,53                     |
| Этапы и технология проведения реформы государственной службы                               | 0,41                   | 0,39                     |
| Нормативная база реформирования государственной службы                                     | 0,42                   | 0,43                     |
| Направления реформирования местного самоуправления   | 0,50                   | 0,37                     |
| Содержание бюджетной реформы   | 0,39                   | 0,35                     |
| Приоритеты социально-экономического развития области                                       | 0,45                   | 0,55                     |
| Персональные последствия административной реформы (то, как реформа отразится на Вас лично) | 0,37                   | 0,34                     |

ситуации чрезвычайно велика. Она определяется нормативными документами, жесткой зависимостью от позиции вышестоящего руководителя и ограниченностью ресурсов. В тех случаях, когда от чиновника требуется сделать самостоятельный выбор, он опирается на прецедент (то есть на опыт) либо опять-таки на интуицию. Решение же, как правило, связано с регулированием конкретной ситуации и в очень малой степени учитывает среднесрочную и долгосрочную перспективу. Муниципальных служащих не учили прогнозировать и планировать. Не случайно они испытывают значительные затруднения при выполнении именно этой функции управления.

Для государственных служащих наибольшие проблемы представляют две технологические операции, которые включает в себя практика управления: сбор информации и выработка и принятие решений. Однако на возникающие при этом трудности указали в первом случае 13,1% участников опроса, во втором – 16,9%. На первый взгляд, полученные результаты свидетельствуют опять-таки о сравнительной «беспроблемности» функциональной деятельности чиновников. Но очевидно, что она является только кажущейся и обусловлена двумя обстоятельствами: во-первых, отмеченной низкой критической самооценкой специалистов, во-вторых, недостаточными высокими требованиями к ним со стороны руководства. В результате совокупного влияния отмеченных обстоятельств доминирующей установкой сознания чиновника становится убежденность в собственной профессиональной пригодности, несмотря на низкое качество выполнения им своих обязанностей, не соответствующее общему уровню развития общества и состоянию науки управления.

В ходе исследования выяснялось, насколько ясно представляют себе респонденты наиболее значимые аспекты функционирования и развития государственного и муниципального управления. Ответы давались по шкале: в полной мере, частично, не представляю. В таблице 6 приведены средневзвешенные коэффициенты осведомленности государственных и муниципальных служащих по данным аспектам.

Исследование показало, что государственные и муниципальные служащие наименее компетентны в вопросах реформирования региональных и

муниципальных финансов, технологий реформирования государственной службы, его нормативного обеспечения. Особенно важно, что значительная часть чиновников не представляет себе, как отразятся на них нынешние реформы. Период реформ всегда дестабилизирует работу любой системы управления. Но отсутствие ясного представления о личных жизненных перспективах в нестабильной реформируемой среде дополнительно усугубляет ситуацию и крайне отрицательно влияет на эффективность работы государственной и муниципальной службы<sup>3</sup>.

Таким образом, результаты исследования позволяют утверждать, что большинство государственных и муниципальных служащих удовлетворены уровнем своей профессиональной компетентности и считают его достаточным для своевременного и качественного выполнения работы. Вместе с тем эта самооценка служащих представляется завышенной, что связано с недостатком самокритичности и способности к саморефлексии. Более половины опрошенных хотя бы *иногда* попадали в ситуации, в которых ощущался недостаток их профессиональной компетентности. Дефицит компетентности проявляется чаще всего при работе с документами, сборе информации и планировании работ. Респонденты недооценивают трудности в работе с людьми. Очевидна необходимость совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, которая должна концентрироваться вокруг проблем реформирования государственной и муниципальной службы.

<sup>1</sup> Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601.

<sup>2</sup> Малышева В.В. Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования // Известия Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер. Педагогические науки. – 2007. – № 1(19).

<sup>3</sup> Смышляева Л. Компетентностный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих // Государственная служба. – 2009. – № 2. – С. 38–41.