Валентин БАБИНЦЕВ, Виктор ЗАХАРОВ

Социально-технологическая компетентность государственного гражданского служащего

Административная реформа в России актуализировала проблему профессиональной компетентности государственных гражданских служащих. Одним из существенных и пока недостаточно исследованных и практически освоенных аспектов является вопрос социально-технологической компетентности современного специалиста в области государственного менеджмента. Хотя в последние годы отечественные исследователи довольно активно разрабатывают направления, связанные с изучением социальных технологий и социально-технологической культуры применительно к сфере управления [1, 2, 3], остается довольно много вопросов, требующих обсуждения на основе обобщения и интерпретации эмпирических данных.

Прежде всего требует четкого определения само понятие «социально-технологическая компетентность». Дать подобную дефиницию непросто в силу существенных расхождений в понимании феномена профессиональной компетентности в научной литературе [4]. Учитывая дискуссионность проблемы, мы, тем не менее, полагаем, что социально-технологическая компетентность государственного служащего представляет собой стандарт (алгоритм) управленческих действий, целью которого является оптимальное обеспечение профессиональных стратегий адекватными средствами.

Данное определение формулируется с учетом двух обстоятельств. Во-первых, оно основано на максимальном сближении понятий «компетентность» и «компетенция» при понимании последней как комплекса способностей, отражающих стандарты профессионального поведения. Безусловно, это не означает, что компетентность исключает наличие инновационных по своему содержанию элементов профессиональной деятельности. Но они не являются определяющими, так как в основе профессиональной компетенции лежит установка на унифицированную модель, сознательно формируемую в процессе профессионального обучения и последующего профессионального развития. К тому же не следует забывать, что подобная унификация является важнейшим условием административно-государственного управления, для которого и готовят будущего государственного служащего.

Во-вторых, профессиональное поведение государственного служащего реализуется практически исключительно в управлении. Применительно к деятельности государственных служащих понятие «социальные технологии» почти полностью совпадает с понятием «технологии управления». Поэтому «алгоритм профессионального поведения» чиновника как квинтэссенция его социально-технологической компетентности определяется набором универсальных, унифицированных характеристик, которые целесообразно систематизировать в соответствии с основными этапами управленческого цикла. Согласно концепции болгарского исследователя М. Маркова, он может быть разбит на четыре процедуры, включающие, в свою очередь, несколько операций [5].

Первая процедура: формулировка цели. Связанные с нею операции – диагноз, прогноз, формулирование конечной цели, стратегия действия, конкретные задачи. Вторая: принятие решения, раскрывающееся в виде следующих операций – выявление проблемной ситуации, обоснование вариантов действия, выбор оптимального варианта, утверждение решения. Третья: организация социального действия, включающая в себя распределение задач между исполнителями, координацию и регулирование процесса исполнения, контроль. Четвертая: сопоставление запланированных целей и достигнутых результатов, открытие новых проблемных ситуаций, формулировка новой цели.

Предложенный Марковым алгоритм управления вполне может рассматриваться как основа для выделения системы социально-технологических компетенций государственного служащего. Правда, целесообразно внести некоторые коррективы, относящиеся к организации социального действия. Очевидно, в число операций по ее осуществлению следует включить формирование и практическое использование системы внешних и внутренних коммуникаций. В настоящее время эта операция становится особенно важной в связи с попытками реформировать управленческий процесс в России на основе концепции нового государственно-

Валентин БАБИНЦЕВ – заведующий кафедрой социальных технологий Института государственного и муниципального управления Белгородского государственного университета, доктор философских наук, профессор

Виктор ЗАХАРОВ – первый заместитель руководителя аппарата губернатора Белгородской области, кандидат социологических наук, профессор

го управления, которая предъявляет повышенные требования к качеству внешних и внутренних контактов государственных служащих.

Задачи госслужащего не сводятся только к участию в процессе управления, но предполагают его обеспечение посредством мер нормативно-правового, кадрового и информационного характера.

Социально-технологическая компетентность чиновника складывается из системы перечисленных ниже профессиональных способностей, разделенных на пять основных блоков. Мы полагаем, что каждую из них можно определять в качестве самостоятельной социально-технологической компетенции.

Блок целеполагания включает способности:

- организовывать социальную диагностику с применением ее различных моделей;
- прогнозировать общественные, в том числе управленческие, процессы;
- формулировать цели управления и осуществлять их декомпозицию;
- определять стратегию действий;
- оформлять стратегию в виде проектов, программ и планов как текстовых документов;
- организовывать работу над программными документами;
- анализировать социально-экономические тенденции на основе базисных матриц и систем.

Блок выработки и принятия решений включает способности:

- анализировать проблемную ситуацию, подлежащую решению на проектной основе;
- обосновывать варианты действий;
- выбирать оптимальный вариант действий;
- утверждать решения самостоятельно или в процессе обращения к высшим должностным лицам (инстанциям).

Организационный блок включает способности:

- распределять задачи между исполнителями;
- координировать и регулировать процесс исполнения;
- осуществлять контроль за процессом исполнения решений;

- налаживать и поддерживать конструктивные отношения с гражданами и организациями как потребителями государственных услуг (клиентами), а также с коллегами.

Аналитический блок включает способности:

- сопоставлять запланированные и достигнутые результаты;
- открывать новые проблемные ситуации;
- оценивать результативность и эффективность собственной деятельности и деятельности подчиненных;
- формулировать новые цели.

Блок ресурсного обеспечения включает способности:

- разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, относящихся к сфере деятельности;
- рассчитывать потребности в организационных, финансовых, материально-технических и других ресурсах;
- работать с источниками информации, базами данных и техническими средствами;
- применять современные кадровые технологии.

Разумеется, мы не рассматриваем приведенный перечень в качестве окончательного, тем более что научные разработки социальных технологий рассчитаны на довольно длительную перспективу и, несомненно, приведут к новым выводам и практическим рекомендациям. Кроме того, очевидно, что систематизированный набор компетенций заключает в себе практический смысл лишь в том случае, если имеется система показателей и индикаторов их оценки. Разработка такой системы и представляет, на наш взгляд, одно из наиболее перспективных направлений в изучении социально-технологической культуры государственных служащих.

Как связать с социально-технологическими (а в более широком смысле – с профессиональными) компетенциями инновационное поведение чиновника? Этот аспект, как мы видели выше, фактически выпадает из приведенного нами определения социально-технологической компетентности. По нашему мнению, инновационное мышление не относится к социально-технологическим и профессиональным компетенциям государственного служащего. Инновационность представляет собой не компетенцию, а содержательную характеристику целого ряда компетенций, она лишь один из «моментов» профессиональной деятельности и профессионального развития, причем, как бы мы ни пытались утверждать обратное, далеко не самый важный, поскольку сама природа государственного (бюрократического) управления ориентирована прежде всего на соблюдение действующих формальных правил.

Ориентация на формирование инновационного общества требует расширения сферы инновационного мышления чиновника, но в любом случае существуют естественные ограничители данного процесса, определяющиеся системой сложившихся нормативно-правовых норм и служебных инструкций.

Итак, внедрение социальных технологий в практику работы чиновника связано, во-первых, с целенаправленным формированием у него комплекса профессиональных способностей, во-вторых, с развитием социально-технологического мышления государственных служащих, под которым понимается осмысление ими социальной ситуации и способов ее преобразования в категориях теории управления.

Для социально-технологического типа мышления должны быть характерны по меньшей мере шесть признаков: понятийность; проблематизированность; целенаправленность; прогностичность; алгоритмичность; рефлексивность.

Понятийность требует, чтобы чиновники умели четко определять предмет своей деятельности, логически корректно выразить его на языке понятий, выявить тенденции и закономерности развития объекта

своей деятельности. Достичь этого можно лишь при условии способности к абстрактному мышлению и знания правил логики. К сожалению, в процессе обучения и профессионального развития государственных служащих этим аспектам уделяется крайне незначительное внимание.

Проблематизированность предполагает способность видеть неразрешенные противоречия развития, выявлять ситуации затруднения. Она достижима лишь при условии отказа от упрощенного отношения к реальности, при котором последняя оценивается исключительно в двух категориях: «хорошо» и «плохо».

Целенаправленность означает ориентацию на достижение конкретных результатов. Проблема в том, что в практике государственного управления до сих пор недостаточно разработаны методики оценки результативности и эффективности деятельности конкретного чиновника, в предлагаемых системах приоритет обычно отдается формальным показателям. Это вполне естественно в силу бюрократического характера государственного управления, но не снимает вопрос об «ощутимости» вклада работника в достижение общих целей.

Прогностичность выражается в умении предвидеть развитие событий, учитывая различные альтернативы. Сложность в данном случае определяется неспособностью значительной части специалистов увидеть многообразие возможных сценариев, а при наличии представления о многообразии альтернатив – выбрать наиболее оптимальный.

Алгоритмичность требует мыслить и действовать по установленным правилам, выстраивать действия по заранее разработанному плану в соответствии с предварительно составленными технологическими картами, отражающими последовательность управленческих процедур и операций.

Рефлексивность предполагает постоянную критическую оценку собственного опыта и опыта окружающих. В современном обществе она становится универсальным способом освоения социальной реальности. Только системная рефлексия «способствует достижению соразмерности среды и существования личности» [6]. Это в полной мере относится к деятельности государственных служащих. Именно развитие рефлексивности является ключевой проблемой формирования их новой генерации, способной оптимизировать не только отношения внутри системы управления, но и ее взаимодействие с окружающей средой.

Становление современного чиновника как технолога предполагает расширение горизонтов мышления государственного служащего, неразрывно связанного с повышением его интеллектуального уровня. И решать эту задачу следует прежде всего в ходе профессионального образования специалистов.

Однако современная система образования пока не обеспечивает подготовку государственных (равно как и муниципальных) служащих, в полной мере владеющих современными социальными технологиями, обладающих современной социально-технологической культурой. Опыт их обучения показывает, что выпускники вузов, если и освоили те или иные разделы теории социальных технологий, то, как правило, не обладают навыками их практического применения. Обратим внимание на то, что в России по-прежнему ощущается дефицит учебников по дисциплинам, которые можно включить в социально-технологический предметный цикл. Имеющиеся же учебники и учебные пособия нередко страдают чрезмерным абстрагированием в изложении материала и глобализацией проблем.

Изменение ситуации требует системного подхода к формированию социально-технологической культуры будущих государственных служащих в ходе их профессионального обучения и последующего профессионального развития. Необходимыми условиями при этом являются обеспечение единства всех элементов образовательного процесса и выделение среди них ядра системы, обеспечивающего ее целостность.

В данной связи мы считаем полезным использовать опыт, накопленный в Белгородском институте государственного и муниципального управления (до 2006 г. – филиал ОРАГС) и в Белгородском государственном университете. В университете подготовка специалистов в сфере государственного и муниципального управления ведется более десяти лет, причем акцент делается на формирование и развитие социально-технологической компетентности.

Главная особенность организации образовательного процесса по специальности состоит в систематической опоре на научные исследования в области социальных технологий, которые осуществляются научной школой, специализирующейся на изучении социально-технологической культуры как феномена XXI в. Для белгородской школы социальных технологов характерно последовательное выстраивание системы исследования социальных технологий, их внедрения, формирования и развития социально-технологической культуры. В Белгороде была создана первая в стране кафедра социальных технологий, которая сначала функционировала на базе Белгородского технологического института строительных материалов, а в настоящее время работает на базе Белгородского государственного университета [7].

Опыт преподавания показывает, что наиболее эффективными средствами в данном отношении являются: изучение специального курса «Теория социальных технологий»; подготовка курсовых и дипломных проектов по проблемам внедрения технологий в процесс управления; регулярное участие студентов в работе законодательных и исполнительно-распорядительных органов власти; ежегодная стажировка преподавателей в государственных и муниципальных органах.

Опираясь на накопленный опыт, мы можем утверждать, что ядром системы социально-технологического образования специалистов в сфере государственного и муниципального управления в вузе способен стать научно-образовательный центр, выполняющий несколько системообразующих функций. Таким центром является функционирующий в университете Центр социальных технологий. Он осуществляет теоретические разработки проблемы социальных технологий, которые впоследствии применяются для осуществления проектов, участвует в подготовке методических рекомендаций для преподавателей и студентов, организует научные мероприятия, поддерживает контакты с аналогичными структурами и другими вузами и, наконец, проводит эмпирические исследования, привлекая к участию в них не только ученых, но и аспирантов, магистрантов, соискателей ученых степеней и студентов. В данном случае он выступает в качестве интеллектуально-проектного центра, без которого и вне которого социально-технологическое образование неизбежно становится неполным и утрачивает системный характер.

Однако никакие образовательные программы принципиально не изменят ситуацию, если не будут осуществлены институциональные изменения в системе государственного управления, включающие формирование специализированных проектных структур, организованных с учетом основных этапов управленческого цикла. Проектное управление должно стать органической моделью государственного управления, а результаты реализации проектов – основанием для оценки эффективности функционирования государственных органов и работы отдельных чиновников. При этом проектные разработки должны осуществляться на профессиональной основе с соблюдением всех необходимых процедур, корректным составлением итогового текстового документа и его обязательной экспертной оценкой.

Еще одним необходимым условием внедрения проектного управления является преобразование корпоративной чиновничьей среды, связанное с повышением значимости социальной ответственности чиновника перед обществом и перед коллегами за результаты своей деятельности. Только в этом случае социальные проекты будут ориентированы на удовлетворение общественных потребностей, а технологии – использоваться не для личного обогащения и самоутверждения отдельных чиновников, а в первую очередь для решения жизненных проблем населения.

Литература

1. *Бурмыкина И.В.* Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009.
2. *Пуляева Л.Г.* Социально-технологическая культура организационно-управленческой деятельности. Автореф. дисс. канд. соц. наук. Орел, 2004.
3. *Шамаева О.П.* Социально-технологическая культура специалиста. Автореф. дисс. канд. соц. наук. Белгород, 2000.
4. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих / Под общей редакцией А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006.
5. *Марков М.* Технология и эффективность социального управления. М.: Прогресс, 1972.
6. *Давыденко Т.М., Шумакова И.А.* Рефлексивная научно-образовательная среда вуза: методологические проблемы // Научные ведомости Белгородского государственного университета. 2009. № 10(65). Вып. 9. С.22.
7. Круглый стол «Формирование и развитие социально-технологической культуры специалистов» // Социология образования. 2009. № 12. С.16-42.

Научно-методический совет. Что читать

Гладина Т.Д. Компетентность современного менеджера: сущность, модели, мотивация: монография / Т.Д. Гладина; Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева. - Н.Новгорд, 2009. - 140 с.

В монографии рассматриваются теоретические аспекты понятия «компетентность». Особое внимание уделено теоретическим и практическим моделям компетенций современных зарубежных и российских авторов. Проанализированы ценностно-мотивационные компоненты, которые могут предопределять поведение современного менеджера в рабочих ситуациях.
Содержит рекомендации для работников кадровых и психологических служб, директоров по персоналу, HR-директоров, руководителей, которые проходят обучение по Президентской программе подготовки управленческих кадров, программе МВА.

Вербицкий А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. - М.: Логос, 2009. - 335 с.

Раскрыта сущность двух ведущих подходов к модернизации образования: гуманистического, направленного на развитие личности обучающегося, и компетентностного, ориентированного на практику. Показано, что эти подходы не только взаимно противоречат, но и дополняют друг друга, делая возможной и целесообразной их интеграцию на базе развитой психолого-педагогической теории. Обосновано, что в таком качестве может выступить теория контекстного обучения, разрабатываемая в течение тридцати лет в научно-педагогической школе А.А. Вербицкого. Педагогический эксперимент подтвердил, что системная реализация основных положений, принципов и технологий контекстного обучения во всех дисциплинах учебного плана обеспечивает одновременное развитие личностных качеств и профессиональных компетентностей обучающихся.