

Сергей НАУМОВ
– ректор Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина, доктор исторических наук, профессор

«Политическая компетенция входит в число базовых профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих, определяющих структуру и содержание их деятельности, детерминирующих характер профессиональной активности, задающих ее вектор»

Потенциал вектора профессиональной активности

Успешность социально-экономического развития во многом определяется готовностью и желанием чиновничества реализовывать нововведения. Однако далеко не всегда «пробуксовка» реформ определяется неквалифицированностью сотрудников органов власти и их неумением работать. Даже обладание новейшими управленческими технологиями не гарантирует результативность чиновничьего труда. Причина – наличие разрыва между системой потребных и реальных компетенций.

Отсутствие общепризнанного определения категории «компетенция» свидетельствует о недостаточности научной рефлексии данного явления. Как правило, под компетенцией понимается совокупность черт личности, позволяющих добиться высоких результатов [1], т.е. она проявляется через конкретные формы деятельности, поведения человека в целом. Компетенция является отражением личных мотивов, черт характера, особенностей поведения в процессе решения задач. Но важно понимать, она воспринимается как некий стандарт поведения, то есть совокупность способностей, входящих в систему должного, но далеко не всегда реального.

Перечень необходимых компетенций государственных и муниципальных служащих достаточно объемен. Особый интерес представляет политическая компетенция как ключевой элемент понимания стратегичности развития общества, системы общественно-политических отношений, функций и принципов деятельности государства в обществе.

Выделение политической компетенции в качестве самостоятельного объекта изучения научно обосновано и закреплено в международных документах. Так, в рекомендациях Совета Европы по определению пяти групп ключевых компетенций, обозначенных в заключительном докладе заместителя директора Департамента образования, культуры и спорта Совета Европы М. Стобарта на симпозиуме «Ключевые компетенции для Европы» (Берн, 1996), выделены следующие:

1) политические и социальные компетенции, связанные со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и улучшении демократических институтов;
2) компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе;
3) компетенции, определяющие владение устным и письменным общением – настолько важные в работе и общественной жизни, что тем, кто ими не обладает, грозит изоляция от общества;
4) компетенции, связанные с возникновением общества информации; владение новыми технологиями, понимание их применения, их силы и слабости, способность критического отношения к распространяемой по каналам СМИ информации и рекламе;
5) компетенции, реализующие способность и желание учиться всю жизнь,

как основа непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни [2].

Именно первая группа компетенций, содержащая политический компонент, определяет характер взаимоотношения индивида с субъектами и объектами управленческой деятельности и задает ее смысловую рамку. Говоря шире – это параметры системы взаимодействия участников общественно-политического процесса, практические формы выражения системы ценностей, определяющие характер самой деятельности. Раздвигая границы традиционного понимания вопроса, мы можем говорить о том, что это существенная составляющая самоопределения индивида в общественно-политическом процессе.

Полагаем, что именно политическая компетенция входит в число базовых профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих, определяющих структуру и содержание их деятельности, детерминирующих характер профессиональной активности, задающих ее вектор. «Чиновники должны быть не только высококомпетентны в выполнении своих профессиональных обязанностей, таких как формирование политики и консультирование, но также должны уметь успешно реализовать государственную стратегию» [3].

Понимание стратегического компонента управленческой деятельности определяет общий результат работы органов власти. Очень важно, чтобы данное понимание присутствовало в политической сфере. Речь не о формировании политических пристрастий чиновников или, того хуже, их партийных интересов. Чиновник должен олицетворять и одновременно руководствоваться некой системой ценностных приоритетов, тесно связанных с формируемой политической компетенцией. Она выступает базовым цементирующим началом, призванным обеспечить общность подходов различных сотрудников органов государственной и муниципальной власти.

Содержание политической компетенции требует более развернутого представления в образовательных программах, ориентированных на подготовку чиновников. Представляется, что есть основания говорить о ее мозаичности. Это обусловлено, прежде всего, постоянной ротацией управленческих рядов и недостаточным вниманием к самой проблеме. Формирование компетенции – длительный, сложный процесс, в котором образовательные и воспитательные факторы соединяются воедино. Понимание этого позволяет ставить вопрос о существовании и проблемах системы подготовки кадров для государственных и муниципальных органов в Российской Федерации.

Анализ современной образовательной практики указывает на вызревание целой серии проблем, связанных с формированием политической компетенции государственных и муниципальных служащих. Речь идет именно о компетенции, а не компетентности, под которой понимается **способность к оперированию тематической информацией**. Формирование компетенций как целостной мотивационной системы определяется сформулированным заказом и изначально предполагает особую активность организаторов образовательного процесса.

В настоящее время, в условиях реализации решений Болонского соглашения, происходит переход к двухуровневой системе высшего образования. Программа «Государственное и муниципальное управление» присутствует в аннотированном перечне магистерских программ направления 080500.68 «Менеджмент». Но следует отметить определенную «эксклюзивность» целей ма-

гистерской подготовки – ориентацию на подготовку научных и педагогических кадров, что потенциально снижает заинтересованность выпускников программы работать именно в органах власти.

В то же время под большим вопросом находится подготовка бакалавров по направлению «Государственное и муниципальное управление», хотя проекты государственных образовательных стандартов соответствующего бакалавриата разрабатываются в инициативном порядке представителями различных образовательных учреждений, но надо отметить, что их деятельность в недостаточной мере скоординирована.

С нашей точки зрения, отказ от подготовки специалистов по специальности «Государственное и муниципальное управление», утеря специфики обучения кадров именно для органов власти, переход данного направления подготовки в русло общего менеджмента еще в большей степени осложнят ситуацию с обеспечением высокого качества профессионализма в государственном и муниципальном управлении. И если до недавнего времени проблемной являлась координация деятельности образовательных учреждений при обучении государственных и муниципальных служащих, то сейчас на первый план выходит сам факт подготовки таких специалистов. Поэтому вполне ожидаемым становится падение уровня подготовки выпускников, отсутствие понимания выпускниками специфики деятельности органов власти и главное – системы стратегических приоритетов и принципов функционирования.

Складывающаяся ситуация приведет к значительному ослаблению политической компетенции государственных и муниципальных служащих. Уже в скором времени во власть придут недостаточно подготовленные бакалавры с явно ограниченной мотивацией деятельности. Есть сомнения в том, что они смогут реализовывать в своей деятельности принятые политические стратегии. Причем их позиция будет обусловлена не столько личным нежеланием, сколько непониманием политических составляющих управленческой деятельности. Размывание профильной подготовки при введении двухуровневой системы приведет к фактическому разрушению системы подготовки кадров для государственных и муниципальных органов.

Отсутствие самостоятельного направления подготовки в корне меняет отношение к обучению будущих чиновников. Вузам системы РАГС в условиях жесткой конкуренции в последние годы удалось сформулировать свое уникальное образовательное предложение. Мы готовим будущих чиновников, специалистов с определенным образом мысли, для которых слова «служить родному государству» наполнены особым смыслом. Мы говорим о том, что в наших вузах создана не только образовательная система, но и особая воспитательная среда, выступающая обязательным условием для формирования политической компетенции. В неменьшей степени эта среда необходима и для системы профпереподготовки и повышения квалификации кадров государственного и муниципального управления.

Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. N 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» конкретизируются требования к дополнительному образованию. Согласно данному указу государственный заказ формируется с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития. Эти программы должны включать требования по

формированию политической компетенции. Однако несмотря на то что законодателем был установлен срок создания программ и планов индивидуального развития до 2008 г., вопрос до сих пор не решен. На федеральном уровне не созданы положения о программах, методические рекомендации по их составлению и по составлению индивидуальных планов профессионального развития. В силу этого многие субъекты РФ остаются пока безучастными к данной проблеме. Программы профессионального развития базируются на определении перспективных задач органа власти, а значит, и на понимании необходимых для развития компетенций персонала.

Пока нет однозначного ответа, как решать обозначенные проблемы. Но их игнорирование приведет к значительному ухудшению качества управленческой деятельности. А допустить это в условиях реализации масштабных задач, поставленных политическим руководством страны, никак нельзя.

Литература

1. *Klemp G.O.* The Assessment of Ocexipational Competence. Report to the National Institute of Education, Washington DC, 1980.
2. *Стобарт М.* Доклад Департамента образования, культуры и спорта Совета Европы. 2002 (препринт). С. 18.
3. Реформа государственной службы в Великобритании. http: // spa.msu.ru /e-journal /3/ 41_2.php.

О компетенции компетентно

Кафедра политологии и политического управления РАГС провела конференцию на тему «Политическая компетенция государственного служащего».

Основной доклад о компетентностном подходе к профессиональной подготовке государственных служащих, роли и содержании политических компетенций сделала профессор кафедры политологии и политического управления РАГС Е. Морозова.

Декан факультета прикладной политологии ГУ-ВШЭ М. Урнов выделил четыре главных составляющих успеха в работе госчиновника: базовое образование, развитую интуицию и способность к индукции, а также умение быстро принять важное решение и создать сценарные прогнозы. Заведующий кафедрой социально-политических наук Финансовой академии Я. Пляйс посвятил свое выступление проблеме трансформации политической компетенции госслужащего в переходные эпохи. Группа ученых Северо-Кавказской академии во главе с ее проректором А. Понеделковым подняли проблему концептуального и технологического аспектов политической компетенции. Главный научный сотрудник Института социологии РАН Л.Никовская связала в своем выступлении политическую компетенцию с ее коммуникативной составляющей.

Были обсуждены вопросы политической компетенции и управления инновациями, политической информированности госслужащих и другие.