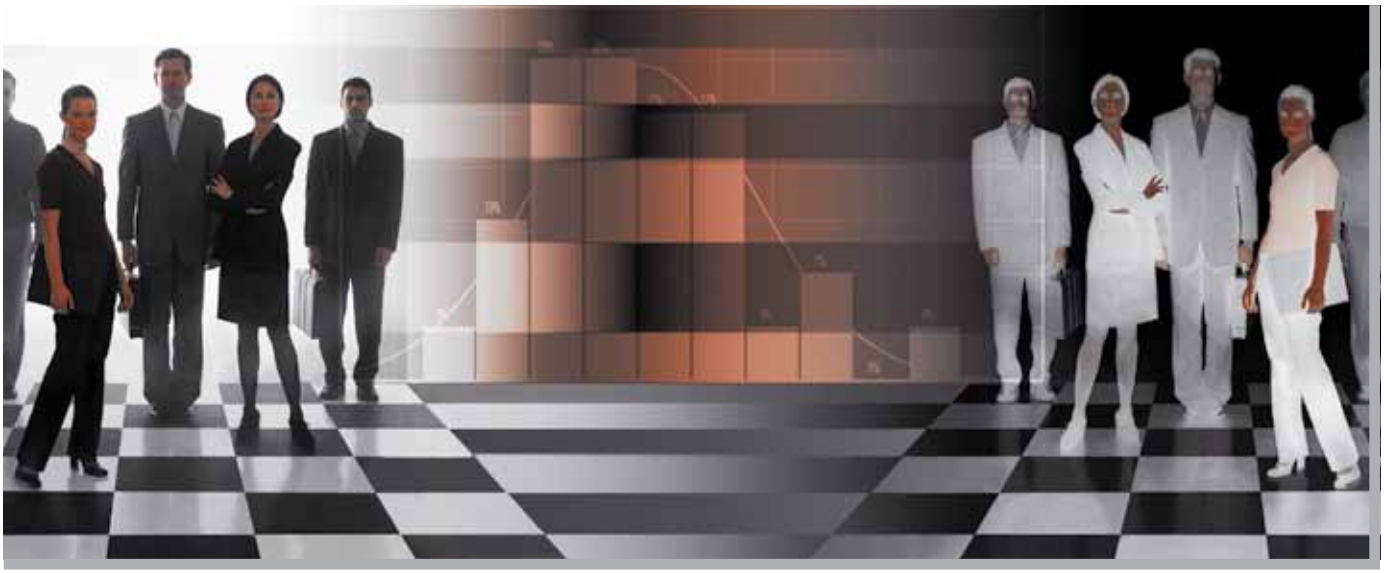


Алёна НИКИТИНА

Профессиональные компетенции государственных гражданских служащих в традиционных и инновационных практиках: социологический анализ

Современная система государственного управления претерпевает многочисленные инновационные изменения организационно-технического, кадрового и информационно-технологического характера. В условиях подобных трансформаций изменяется характер профессиональной деятельности государственного служащего. Целью исследования является анализ компетенций социально-профессиональной группы государственных гражданских служащих в традиционных и инновационных практиках.

Традиционные компетенции государственных гражданских служащих реализуются в ходе *традиционных социальных практик* – системы устойчивой и воспроизводимой профессиональной деятельности, формирующей единую профессиональную общность и обеспечивающей воспроизводство единства профессиональных интересов, ценностных ориентаций, образцов поведения государственных гражданских служащих [1, с. 35]. Опираясь на результаты эмпирического исследования Е.Ю. Акимовой «Анализ требований к индивидуальным качествам государственных служащих», в ходе которого было изучено более 300 нормативно-правовых, методических материалов 82 субъектов Российской Федерации [2], мы пришли к выводу, что ключевыми общепрофессиональными компетенциями государственных служащих являются знание общей и специальной нормативно-правовой базы государственной службы; исполнительность (старательное и систематическое исполнение принимаемых решений), дисциплинированность, стрессоустойчивость, владение базовыми основами компьютерной грамотности, аккуратность, деловая грамотность.

В традиционных практиках выделяются следующие специфические особенности деятельности государственных служащих: она публична, административна, с

Алёна НИКИТИНА – ассистент кафедры управления персоналом Уральского института – филиала РАНХиГС, г. Екатеринбург

четко регламентированным характером и проявлением жестко иерархических и внутренне неоднородных социально-профессиональных взаимоотношений [3, с. 91], требует четкой специализации, особую роль играет понятие стажа [4, с. 118]. Однако такие практики подвергаются инновационным изменениям, в связи с чем в среде их акторов возникают новые социальные процессы [5, с. 144].

По мнению Н. Антоновой, инновационные практики – это разновидность социальных практик, которые являются не только воспроизводящими, но и развивающими и привносящими новые элементы в уже существующие [1, с. 32]. Мы считаем, что инновационные практики приводят к изменению системы социальных действий, взаимодействий и взаимно ориентированных моделей поведения индивидов и социальных групп.

Таким образом *инновационные практики государственных гражданских служащих* представляют собой процесс встроенного изменения системы традиционных социальных практик, в результате которого конструируется особая система статусно-ролевых ожиданий, инновационных профессиональных компетенций, межгрупповых социальных взаимодействий, ценностных ориентаций.

Инновационная ориентированность в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих во многом определяется степенью принятия ими самих инноваций в рамках сложившихся профессиональных традиций, норм и правил социально-профессиональной группы. Успешность их внедрения и восприятия во многом будет зависеть от уровня инновационного потенциала государственных служащих. Мы имеем в виду внутреннюю готовность к восприятию нового, позволяющую преодолеть естественное сопротивление нововведениям. Инновационный потенциал государственных служащих проявляется в формах нестандартного, сверхадаптивного поведения и гибкого, творческого мышления при реализации профессиональных компетенций на государственной службе.

Профессиональные компетенции находятся в тесной взаимосвязи с инновационными практиками социального агента. При осуществлении той или иной инновационной деятельности они приобретают статус инновационных, которые представляют собой определенную сферу приложения новых знаний, навыков, умений и качеств, помогающих действовать в измененных ситуациях [6, с. 47]. Результаты нашего исследования позволяют утверждать, что чем выше потенциал, тем сильнее выражена склонность к проявлению инновационных компетенций в социально-профессиональной группе.

В.А. Мальцев выделяет такие инновационные компетенции, как способность создания идей с ярко выраженным актуализированным интересом, нацеленность на поиск и внедрение новаций, следование передовым технологиям, проявление новаторства и творчества на государственной службе [4, с. 78]. Е.Ю. Акимова дополняет этот список следующими компетенциями: лидерство, организаторские качества, эмоциональная уравновешенность и контроль, инициативность, командная работа, позитив, разумный риск и харизма [4]. Важно отметить, что автор опирается на теоретические концепции основателя теории инновации Й. Шумпетера, который говорит об умении рисковать, работать в команде, преодолевая сопротивление незаинтересованных в обновлении групп работников, убеждать других, способности «широкого предвидения» [7, с. 183]. По мнению Н.М. Куршиевой, инновационные компетенции государственных служащих [5] – это развитые, нравственно ориентированные интеллектуальные способности, сообразительность, интуиция, непрерывное совершенствование профессиональных навыков, повышение уровня квалификации.

В предлагаемой нами модели профессиональных компетенций государственных гражданских служащих, проявляемых в ходе традиционных и инновационных практик, традиционные компетенции дополняются инновационными (**рисунок 1**).

Рисунок 1. Модель традиционных и инновационных компетенций государственных гражданских служащих

Традиционные профессиональные компетенции

- Знание и исполнение общей и специальной нормативно-правовой базы государственной службы.
- Трудолюбие (полная отдача на работе, выносливость, энергичность).
- Дисциплинированность (способность работать концентрированно и дисциплинированно).
- Исполнительность (старательное и систематическое исполнение принимаемых решений).
- Грамотное и ответственное выполнение норм должностного регламента.
- Способность управлять своим поведением в условиях стрессовых ситуаций.
- Владение базовыми основами компьютерной грамотности.
- Деловая устная и письменная грамотность.

Инновационные профессиональные компетенции

- Способность проявлять лидерские качества на государственной службе.
- Способность проявлять инициативу на государственной службе.
- Способность к творчеству и новаторству (поиск новых подходов к решению ежедневных задач).
- Готовность идти на умеренный риск в ходе выполнения определенного задания или поручения.
- Проектная деятельность, способность работать в команде (в т.ч. побуждение других работать сообща для достижения общей цели).
- Открытость и готовность к организационным изменениям на государственной службе.
- Умение быстро обучаться программам, понимать смысл и содержание вводимых IT-инноваций.
- Умение убеждать других, владение техникой публичного выступления.

Таблица 1. Личная востребованность традиционных и инновационных компетенций государственных гражданских служащих (по результатам оценок респондентов)

Традиционные (рутинные) социальные практики	% от числа ответивших	Инновационные практики	% от числа ответивших
Знание и исполнение общей и специальной нормативно-правовой базы государственной службы	81,3	Умение быстро обучаться программам, понимать смысл и содержание вводимых IT-инноваций	53,4
Исполнительность (старательное и систематическое исполнение принимаемых решений)	76,1	Проектная деятельность, способность работать в команде (в т.ч. побуждение других работать сообща)	49,1
Грамотное и ответственное выполнение норм должностного регламента	68,2	Умение убеждать других, владение техникой публичного выступления	32,8
Деловая устная и письменная грамотность	66,4	Способность проявлять инициативу	29,1
Дисциплинированность	59,3	Способность к творчеству и новаторству	28,9
Владение базовыми основами компьютерной грамотности	58,6	Открытость и готовность к орг. изменениям	25,9
Трудолюбие (полная отдача на работе, выносливость, энергичность)	44,2	Способность проявлять лидерские качества	6,2
Способность управлять своим поведением в условиях стрессовых ситуаций	31,9	Готовность идти на умеренный риск в ходе выполнения задания или поручения	3,6

Для научной апробации выявленной модели нами проведено социологическое исследование в III квартале 2012 г. методом анкетного опроса 116 государственных гражданских служащих 30 органов исполнительной власти Свердловской области. Тип выборки – квотная, непропорциональная. В ходе исследования респондентам была предложена анкета, в которой предлагалось оценить по пятибалльной шкале значимость и уровень личной востребованности выше приведенных компетенций. Среди респондентов доля мужчин составила 24%, женщин – 76%. В исследовании приняли участие руководители структурных подразделений органов государственной власти Свердловской области (4% опрошенных); ведущие специалисты государственной гражданской службы (19% опрошенных); старшие специалисты (30%); младшие специалисты (46,6%).

В опросе участвовали молодые сотрудники в возрасте от 22 до 30 лет (37,1% опрошенных) и 31–40 лет (25,9%), а также люди среднего возраста 41–50 лет (26,7%), 51–60 лет (10,3%). Стаж государственных служащих различен: от 1 до 5 лет – 42,3%, 6–10 лет – 25%, 11–25 лет – 28,4%, свыше 25 лет – 4,3%.

В результате исследования были определены доминирующие традиционные и инновационные компетенции (**таблица 1**).

Очевидно, что традиционные компетенции более востребованы, нежели инновационные. В традиционных практиках доминирующим профессиональным качеством респонденты обозначили «знание и исполнение общей и специальной нормативно-правовой базы государственной службы» (81,3% от числа ответивших), что, безусловно, отражает специфику профессиональной деятельности государственных служащих.

В инновационных практиках среди наиболее важных профессиональных компетенций выделяются «умение быстро обучаться программам, понимать смысл и содержание вводимых IT-инноваций» (53,4% от числа ответивших). Полученное процентное соотношение, на наш взгляд, обусловлено тем, что в последнее время получает все большее распространение внедрение информационно-технологических инноваций в государственном управлении, что требует от государственных служащих специальной подготовки – как информационно-образовательной, так и психологической.

Результаты исследования показали, что такая инновационная компетенция, как реальное освоение инновационных программ и приложений, характерна в большей степени для «молодого» коллектива, средний возраст которого варьируется в пределах 23–35 лет (**рисунок 2**).

Если говорить о командной работе, то молодые специалисты более открыты к проектной коллективной деятельности (47% респондентов в возрасте 22–30 лет): «*На моем нынешнем месте работы инновации приветствуются, так как персонал очень молодой: самому старшему сотруднику 27 лет, поэтому активного сопротивления изменениям не наблюдалось*» (консультант экспертного управления администрации губернатора Свердловской области, 27 лет).

По результатам эмпирических данных установлено, что стаж работы на государственной службе также влияет на характер воспроизводства инновационных практик. Государственные служащие с большим опытом работы предпочитают индивидуальную работу командной (**таблица 2**):

Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Насколько для вас лично востребована компетенция “Умение быстро обучаться программам, понимать смысл и содержание вводимых IT-инноваций”»?, %

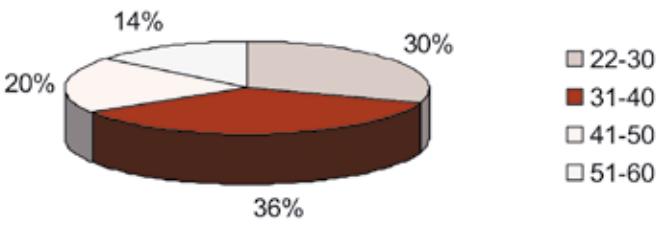


Таблица 2. Личная востребованность инновационных компетенций государственными служащими с разным опытом работы, % от общего числа

Инновационные компетенции	Стаж государственной службы					
	менее 1 года	от 1 до 5 лет	6-10 лет	11-25 лет	Свыше 25 лет	Итог:
Умение быстро обучаться программам, понимать смысл и содержание вводимых IT-инноваций	20,7	13	10,9	6,5	2,1	53,2
Проектная деятельность, способность работать в команде (в т.ч. побуждение других работать сообща для достижения общей цели)	10,5	9,8	3,9	1,3	0,2	25,7
Умение убеждать других, владение техникой публичного выступления	6,5	3,3	3,3	0,7	0,2	14,0
Способность проявлять инициативу на государственной службе	3,9	2,2	0,4	0,5	0,1	7,1
Итого:	41,6	28,3	18,5	9	2,6	100,0

Проанализируем, каким образом результаты проведенного социологического исследования соотносятся с предлагаемой моделью компетенций.

Традиционные профессиональные компетенции более востребованы государственными служащими, нежели инновационные, однако полученные данные опровергают существующее мнение об органах государственной власти как о консервативных управленческих структурах, не способных к инновационной деятельности. В ходе исследования замечено проявление такой инновационной компетенции, как умение быстро обучаться инновационным программам. На наш взгляд, это обусловлено быстротой современного темпа и ритма жизни. В условиях стремительных инновационных преобразований необходимо постоянное обучение и самосовершенствование.

Наиболее востребованными инновационными компетенциями среди молодых государственных служащих с небольшим стажем работы являются быстрота обучаемости IT-программам, проектная и командная деятельность, навыки публичного выступления. Установлена обратная зависимость личной востребованности инновационных компетенций от стажа государственной службы: чем больше опыт работы, тем они менее востребованы.

Таким образом, государственные гражданские служащие поддерживают значимость и ценность инновационных профессиональных компетенций. Но, к сожалению, инновационный потенциал характерен в большей степени для молодых специалистов с небольшим стажем работы, что значительно понижает эффективность государственного управления в целом. В современных условиях инновационные компетенции способны лишь дополнять традиционные, что обусловлено спецификой жестко регламентированной профессиональной деятельности в рассматриваемой сфере.

Результаты нашего исследования характерны для Свердловской области как исследовательского региона. Не исключается возможность выявления иных результатов в других регионах России, что, безусловно, является заделом к дальнейшим научным исследованиям по изучению специфики, особенностей и степени востребованности инновационных компетенций среди региональных государственных служащих Российской Федерации.

Литература

1. *Антонова Н.Л.* Становление и развитие социальной практики обязательного медицинского страхования в России. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2011.
2. *Акимова Е.Ю.* Проблема определения критериев оценки профессиональных и личностных особенностей государственных служащих // Актуальные вопросы государственной службы: Материалы круглого стола (25 октября 2012 г.). Рыбинский филиал РАНХиГС. URL: http://xn----8sbbkwclxdxfjh7cye.xn--p1ai/?page_id=1314
3. *Татарницева С.Н.* Методическая компетенция учителя и ее формирование в процессе самостоятельной работы студентов: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Тольятти: 2004.
4. *Мальцев В.А.* Государственный служащий современного типа / В.А. Мальцев. М.–Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 1995.
5. *Куршиева Н.М.* Оценка профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // Практика муниципального управления. 2012. № 7. http://www.gkh.ru/journals/9041/74964/
6. *Фисенко А.И.* Инновационная деятельность как отражение социальной практики в современной России // Международный журнал экспериментального образования. 2009. № 6.
7. *Шумпетер Й.А.* Капитализм, социализм и демократия. М.: Экономика, 1995.

Дополнительная литература

Аниськин В.Н. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя ВУЗа: проблема разграничения понятий // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, т. 12, № 3(3), 2010.

Валеев Х.А. Государственная служба как политический институт федеративной России: вопросы теории и практики. М.: Этносоциум, 2011.

Меренков А.В. Система детерминации человеческой деятельности. Екатеринбург, 2003

Тард Г. Социальная логика // Западноевропейская социология XIX – начала XX веков. М., 1996.

Чевтаева Н.Г. Корпоративность социально-профессиональной группы российского чиновничества: социологический анализ. Екатеринбург: Изд-во УрАГС, 2006.

Чеглакова Л.М. Изменения в практиках управления персоналом на современных промышленных предприятиях // Социол. исслед. 2007. № 5.