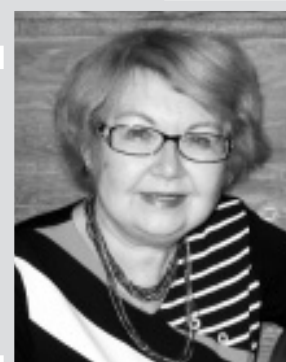


УДК 316

DOI: <https://doi.org/10.18454/VEPS.2017.1.5526>**Модель стратегической компетенции государственных гражданских служащих****Юрьева О.В.**

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университет

**Бурганова Л.А.**

Доктор социологических наук,
профессор кафедры государственного и муниципального
управления и социологии Казанского национального
исследовательского технологического университета

В статье обосновывается теоретическая актуальность анализа проблемы стратегической компетенции государственных гражданских служащих. Рассматриваются теоретико-методологические подходы к анализу моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления. Обоснован авторский подход к исследованию, основанный на синтезе методологических принципов С.М. Спенсера и Л.М. Спенсера и концепции стратегической компетенции Г. Хамела и С.К. Прахалада.

Ключевые слова: стратегическая компетенция, государственные гражданские служащие, компетентностный подход, С.М. Спенсер, Л.М. Спенсер, Г. Хамел, С.К. Прахалад.

Российский опыт реформирования последних десятилетий наглядно показал, что решение острых проблем во всех сферах жизни общества зависит от повышения профессионализма и компетенций государственной гражданской службы, необходимых работникам для успешного достижения стратегических целей организации с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности.

Однако проблема профессиональной компетенции работников в сфере государственного управления все еще остается на периферии научно-практического дискурса социологов. До сих пор не проработаны многие методологические аспекты комплексной целевой программы развития и оценки корпоративных компетенций государственной службы, имеющей существенное значение для перехода системы подготовки и переподготовки кадров государственного управления к модели инновационного развития с учетом социокультурных особенностей регионов.

Методологическим инструментом, позволяющим решить поставленную задачу, является модель профессиональной компетенции государственных гражданских служащих, включающая в себя совокупность личностных и профессиональных характеристик сотрудников организации, определяющих их реальную способность выполнять профессиональные функции на определенном качественном уровне.

В основу разработанной авторской модели исследования профессиональной компетенции государственной гражданской службы легли принципы различных теоретических подходов. Опора на феноменологическую социологию предопределила исследовательский интерес к компетенции с точки зрения действующего индивида (государственного гражданского служащего), его ценностей и норм. Поэтому стратегия авторского исследования была основана на использовании качественных методов исследования, проводившихся в период с 2006 по

2016 гг.: 8 фокус-групп, глубокое интервью с 36 экспертами, интервью с 32 субъектами государственной службы по получению поведенческих примеров (ИПП-метод), интервью с 11 государственными служащими на основе метода «критических инцидентов» и др. [1; 2].

В фокусе нашего внимания были мнение респондентов по различным проблемам функционирования государственной службы; специфика мотивации их служебной деятельности; смысловая, ценностная система, лежащая в основе конкретных поступков, действий, выполненных в реальных ситуациях, в том числе критических. Рефлексия респондентов, в соответствии с заявленной нами методологией, должна была содержать описание «молекул» компетенций – набора личных качеств компетентного государственного служащего, которые проявляются при достижении его целей, в частности, при решении трудных ситуаций.

Полученные в ходе исследования различные сочетания профессиональных компетенций легли в основу сконструированных нами моделей профессиональных компетенций в соответствии с методикой известных американских исследователей С.М. Спенсера и Л.М. Спенсера, изложенной ими в работе «Компетенция на работе: модели высокой производительности» [3]. Учеными был обобщен опыт 286 исследований, проведенных ими в различных организациях методом компетентностной оценки (*Job Competence Assessment*), что позволило им составить словарь из 21 компетенции, выделенных в отдельные кластеры. Кластеры компетенций – это модели компетенций, организованные в группы на основе базового намерения (интенции), являющегося уровнем анализа между глубоко скрытыми социальными мотивами и поверхностными типами поведения. Ученые полагают, что намерение характерно для конкретных обстоятельств и обладает более поверхностным качеством, чем базовый мотив или диспозиция [3, с. 22].

Каждый кластер, выделенный С.М. Спенсер и Л.М. Спенсер содержит от двух до пяти компетенций; каждая компетенция имеет повествовательное определение и от трех до шести поведенческих *индикаторов* или определенных поведенческих способов продемонстрировать компетенцию в работе. Всего учеными было выделено 360 индикаторов, по которым были проиндексированы все модели компетенций; эти поведенческие индикаторы компетенций обладают свойствами шкалы: очевидная прогрессия от низшего уровня к высшему в одном или более измерениях.

Анализ результатов эмпирических исследований позволил нам сконструировать несколько моделей (кластеров) профессиональной компетенции в сфере государственного управления, каждая из которых содержит определенный набор компетенций,

отражающих определенные личные качества и поведенческие образцы, необходимые госслужащим для достижения своих целей. Они получили свои условные названия по характеристикам базовых интенций, составляющих основу конкретных моделей профессиональной компетенции. В их числе такие модели профессиональной компетенции, как когнитивная, инновационная, инициативная, коммуникативная, лидерская, сервисная, стратегическая и др. [1, с. 107-111].

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает модель стратегической компетенции государственной службы, учитывая важность реализации стратегических целей государственного управления. Стратегическое управление, как известно, является особым видом практической деятельности, целью которой является оптимальное функционирование объекта управления в долгосрочной перспективе в условиях быстро меняющейся внешней среды. Условием же его эффективности является опора на человеческий потенциал как основу любой организации, в том числе и организации сферы государственного управления. Поэтому обладание стратегическими компетенциями является актуальным требованием для всех категорий должностных лиц государственной гражданской службы, а не только для высших руководителей.

Какой же набор компетенций должен лежать в основе модели стратегической профессиональной компетенции государственной службы, позволяющий ее сотрудникам лучше понять смысл их деятельности, свою специфическую миссию, осмыслить перспективы развития института государственной службы?

Существующие в научной литературе подходы к оценке содержания стратегической компетенции затрудняют понимание ее специфики не только на уровне государственного управления, характеризующегося своей особой миссией, но и на уровне экономической организации. Заметна тенденция к отождествлению стратегических компетенций бизнес-организаций с так называемыми «ключевыми» или «ядерными» [4] компетенциями, акцент на взаимообусловленности ключевых компетенций и стратегических характеристик организации, которые предопределяют ориентацию ее деятельности на стратегические возможности и лидерство в конкурентной борьбе [5, с. 182].

Ряд авторов вслед за основоположником науки маркетинга Ф. Котлером [6, с. 67-104] выделяют такие стратегические характеристики ключевых компетенций, как их доступность, незаменимость, уникальность; ответственность высшего руководства за их обоснование и развитие; их связь с миссией, целями и корпоративной стратегией [7, с. 12]; способность обеспечивать конкурентоспособность организации [8, с. 10; 9, р. 22]. Ключевым компетенциям, таким

образом, присваивается самый высокий ранг в системе нематериальных ресурсов организации [10], они определяются как часть организационной культуры [7, с. 14], как «центральные характеристики работников или требования к качествам работника, предъявляемые стратегией организации» [11, с. 9-12].

По нашему мнению, наиболее релевантный подход к пониманию стратегической компетенции изложен в концепции американских теоретиков стратегического менеджмента К. Прахалада и Г. Хэмела, получившей неоднозначное название, благодаря особенностям перевода, как «корневых» или «стержневых» компетенций [12].

Используя образ «дерева компетенций», ученые дают следующую интерпретацию стержневых компетенций: это «корневая система, которая обеспечивает питание, поддержку и устойчивость всего растения». Это важнейший фактор, обеспечивающий силу организации, ее преимущества, которые являются недоступными для конкурентов и на основе которых создаются сильные позиции на рынке и меняется весь контекст среды.

В основе конкурентных преимуществ организации, полагают ученые, лежат ее глубоко укоренившиеся способности, которые имеют уникальный характер и позволяют ей выдерживать конкуренцию. Отсюда следует важный вывод: менеджеры должны рассматривать свою деятельность не как совокупность производимой продукции или подразделений, а как портфель ресурсов и способностей, которые могут комбинироваться самыми невероятными способами.

Новизна подхода К. Прахалада и Г. Хэмела состоит в интерпретации стержневых компетенций организации как ее коллективного знания, направленного на координирование разнотипных производственных навыков и связывание воедино множественных технологических потоков [13, р. 223]. Именно такой подход к компетенциям, полагают они, может обеспечить создание революционной стратегии организации.

Идеи К. Прахалада и Г. Хэмела дают ключ к пониманию структуры модели стратегической компетенции персонала в системе государственного управления. По мнению ученых, она представлена следующими знаниями и технологиями: способностью осуществлять коммуникации, вовлеченностью в процесс изменений, глубокой преданностью работе в пределах организации.

Таким образом, обзор существующих в научной литературе точек зрения по проблеме стратегической компетенции позволяет сделать вывод о том, что исчерпывающего ее решения пока не существует. Это обстоятельство определяет особую сложность разработки и реализации модели стратегической компетенции организации и персонала в сфере государственного управления.

Литература:

1. Юрьева О.В., Бурганова Л.А. Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления. – Казань: Центр инновационных технологий, 2009. – 136 с.
2. Юрьева О.Ю., Юрьева О.В., Бурганова Л.А. Государственная гражданская служба как объект и субъект изменений. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. – 164 с.
3. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / Пер. с англ. – М.: НИРО, 2005. – 371 с.
4. Sparrow P.R., Bognanno M. Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment // International Journal of Selection and Assessment. – 1993. – Vol. 1. – № 1. – P. 50-58.
5. Ламбен Ж.Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. – СПб.: Наука, 1996. – 589 с.
6. Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.
7. Труфанов С.А. Формирование, удержание и развитие ключевых компетенций организации в системе конкурент-менеджмента: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 2015. – 25 с.
8. Паршина В.С., Гусев А.А. Формирование взаимодействия персональных компетенций с системой ключевых бизнес-компетенций // Профессиональное образование – не на всю жизнь, а через всю жизнь: Сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. – С. 51-63.
9. Miener J.B., Buhner R. An Input-Output-Model for Personnel Strategies // Personal-Management. – Munchen-Wien: R. Oldenbourg Verlag, 2005. – 227 p.
10. Ефремов В.С., Ханьков И.А. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 2. – URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/02.shtml>
11. Гусев А.А. Организационно-методическое обеспечение процесса формирования и развития ключевых компетенций руководителей транспорта: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2013. – 27 с.
12. Прахалад К.К., Хамел Г. Ключевая компетенция корпорации // Вестник СПбГУ. – 2003. – Вып. 3. – С. 19-46.
13. Hamel G., Prahalad C. Competing for the Future. – HBS Press, 1996. – 358 p.

The Model of Strategic Competence of State Civil Servants

O.V. Yurieva

Kazan (Volga Region) Federal University

L.A. Burganova

Kazan National Research Technological University

The article substantiates the theoretical relevance of the analysis of the problem of strategic competence of state civil servants. Theoretical and methodological approaches to the analysis of models of professional competences in public administration are considered. The author's approach to research is based on the synthesis of the methodological principles of S.M. Spencer and L.M. Spencer, the concept of strategic competence of G. Hamel and S.K. Prahalad.

Key words: strategic competence, state civil servants, S.M. Spencer and L.M. Spencer, G. Hamel, S.K. Prahalad.

