

Д.В.Лазаренко¹

¹Региональный центр переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, г. Петропавловск, Казахстан

ВНЕДРЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация. Дан анализ подхода к формированию методологических основ развития компетенций государственного служащего в Казахстане для совершенствования профессиональных навыков и карьерного роста. С целью противодействия коррупции, повышения престижа и формирования позитивного имиджа государственной службы обычно осуществляется модернизация ее системы. Немаловажное значение в этом ряду придается совершенствованию профессионализма самих государственных служащих для достижения еще более качественного оказания государственных услуг. После проведения тестирований и собеседований можно выявлять уровень сформированности компетенций, определять сильные и слабые стороны служащего. Рекомендовано в зависимости от содержания ответов принимать решение относительно конкретного государственного служащего по 4-м возможным уровням. Результатом этих исследований стало внедрение в 2017 г. правил компетентностного подхода на государственной службе, в соответствии с которым происходят организация, планирование и сопровождение карьерного роста государственных служащих, а также их совершенствование и саморазвитие. В статье обсуждаются теоретические аспекты внедрения компетентностного подхода на государственной службе Республики Казахстан.

Ключевые слова: компетенция служащих, государственная служба, совершенствование профессионализма, кадровое планирование.

• • •

Түйіндеме. Көптеген елдерде қазіргі мемлекеттік қызмет созылып кеткен экономикалық дағдарыстың, асқынып кеткен жемқорлық жағдайларының және құқық бұзушылықтың салдарынан кәдімгідей өзгерістерді бастан кешіруде. Жемқорлыққа қарсы тұру, мемлекеттік қызметтің абыройын арттырып, беделін қалыптастыру мақсатында оның жүйесін жаңарту жүзеге асырылуда. Өртүрлі инновациялық технологиялар енгізілуде: мемлекеттік басқармадағы жобалық менеджмент, мемлекеттік-жеке меншік

өріптестігін жүзеге асыру т.б. Мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын арттыруға қол жеткізу үшін мемлекеттік қызметкерлердің біліктілігін арттыруға да көп көңіл бөлінуде. 2013 жылдан бастап Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының ғалымдары мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби сапасына қойылатын талаптарды қайта қарауды қолға алды. 2017 жылы осы зерттеулердің нәтижесі мемлекеттік қызметкерлердің мансабының өсуін ұйымдастыру, жоспарлау және қатар алып жүру орын алған, сондай-ақ олардың дамып, өрістеуіне ықпал еткен құзырлылық амалын енгізу болды. Мақалада Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметіне құзырлылық амалын енгізудің теориялық аспектілері талданады.

Түйінді сөздер: құзырлылық, құзырет, мемлекеттік қызмет, кәсіптілікті жетілдіру, кадрлық жоспарлау.



Abstract. The aim of the study was to analyze the approach to developing the methodological foundations for the development of competencies of civil servant in Kazakhstan for improvement of professional skills and, as a result building a career. Modern civil service in many countries is undergoing significant changes due to lasting economic crisis, increasing corruption and offenses delinquency. After testing and interviews revealed the level of competence, determined the strengths and weaknesses of employees. Recommended - depending on the content of answers to decide on a specific government employee 4 possible levels. Important role in this row is given to improving the professionalism of civil servants to achieve better delivery of public services. Since 2013, scientists of the Academy of Public administration under the President of the Republic of Kazakhstan have began to revise the existing requirements for professional qualities of civil servants. The introduction of the competent approach in the civil service was the result of these researches. Organization, planning and support of career growth of civil servants, their perfection and self-development take place in accordance with it. Theoretical aspects of introduction of competent approach in the civil service of the Republic of Kazakhstan are discussed in this article.

Key words: the competence of civil servants, public service, improvement of professionalism, workforce planning.

Введение. На расширенном заседании Правительства Республики Казахстан 6 мая 2015 г. Президент Казахстана Н. Назарбаев обозначил 100 конкретных шагов по реализации 5 институциональных реформ в Плане нации [1]. Основу плана составили 5 институциональных реформ, первая из которых направлена на формирование профессионального государственного

аппарата. В рамках первой реформы планируется создать профессиональный и автономный госаппарат. Для достижения этой цели модернизирована процедура поступления на госслужбу, а само поступление на госслужбу начинается с низовых должностей. При этом отбор кандидатов на низовые должности и дальнейшее карьерное продвижение должен осуществляться на основе компетентностного подхода.

Цель исследования: описание подхода к формированию методологических основ развития компетенций государственного служащего для совершенствования профессиональных навыков и построения карьерного роста.

Компетентностный подход декларируется в последнее время как отправная точка всей деятельности по управлению персоналом. С его помощью можно осуществлять отбор кадров, оценивать качество их работы, строить систему карьеры и обучения. Стержневыми понятиями данной деятельности являются "компетенция" и "компетентность".

Компетенция представляет собой модель поведения специалиста, выполняющего рабочую задачу в организации. Она имеет свою структуру: название, определение, набор поведенческих индикаторов. По мнению А.В. Хуторского, компетенция - совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов в необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним [2].

Компетентность рассматривается как конечный результат, свидетельствующий о способности специалиста достигать цели. Она содержит следующие элементы: предметные и операциональные знания; умения, навыки; способность и готовность к их использованию в деятельности; ответственность за результаты этой деятельности [3-5].

В.П. Симонов под компетентностью понимает потенциальную готовность решать задачи со знанием дела [6].

Компетентность персонала. В психологической науке существует устоявшаяся точка зрения, согласно которой понятие

"компетентность" включает знания, умения, навыки осуществления педагогической деятельности [7,8].

К личным возможностям, считают К.В. Турняк и М.А. Шакина, прежде всего следует отнести общие и специальные способности человека к выполнению определенной профессиональной деятельности, а также его профессиональные знания, навыки, умения и накопленный опыт.

Сущностными признаками компетентности, обусловленными постоянными изменениями, происходящими в мире, являются следующие:

- деятельностный характер обобщенных умений в сочетании с предметными умениями и знаниями в определенных областях;
- умение осуществлять выбор, исходя из адекватной оценки себя в конкретной ситуации [9-13].

Следовательно, наличие компетентности предполагает высокий уровень предметной подготовки в сочетании с умениями адекватно оценивать сложившиеся профессиональные события и, исходя из этой оценки, принимать решения и строить перспективы дальнейшей деятельности.

В настоящее время в Казахстане все еще идет становление новой системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. В связи с чем, отмечает Н.А. Плотникова, происходит смена образовательной парадигмы: предполагаются иные подходы, иное право, иные отношения, иное поведение, иной педагогический менталитет.

В европейских странах сама политика государства строится на стремлении мотивировать руководителей отойти от традиционной практики, пробудить и развить в себе талант предвидения, необходимого для последовательных решений, разрабатывать стратегическое мышление, повышая тем самым уровень собственной компетентности. Во главу угла ставятся намерения мобилизовать способности государственных служащих на реализацию государственных планов; создать ключевые компетенции для будущего; расширить границы так называемого корпоративного воображения и оживить процесс создания ста-

бильного государства [14].

Переход к новой образовательной парадигме, по мнению О.В. Волковой, предполагает придание совершенно иного значения институту личности и индивидуальности в системе всей совокупности общественных институтов [15]. Далее автор, ссылаясь на С.А. Дружилова, пишет, что образование по своей структуре задумано так, чтобы обеспечивать защиту личности, предоставляя в ее распоряжение некий капитал, позволяющий найти ей свое место в современном мире, четко ориентируясь в сложившейся ситуации.

Таким подходом, учитывающим работу над человеческим капиталом и позволяющим заниматься самореализацией, является компетентностный подход к образованию, который в Казахстане разрабатывался с расчетом на "глобальное" применение: речь идет, в частности, о том, что модернизация казахстанского образования осуществляется на "компетентностной" основе [16].

Нехватка профессиональных навыков и пробелы при их получении считаются основными причинами сдерживания развития в европейской конкурентоспособной среде. Общеизвестно, что они отнюдь не способствуют социальной сплоченности. Данному вопросу посвящена "Белая книга" ЕС, освещающая вопросы образования и обучения персонала, в том числе и государственных служащих. Так, одной из целей при становлении развитого государства является создание Европейской системы аккредитации навыков, в которой доказывается необходимость создания систем постоянных и доступных механизмов аккредитации навыков, позволяющих физическим лицам проверить свои знания. Система работает на основании стандартизированных рамок компетенций, с использованием персональных, специально разработанных смарт-карт.

Большой популярностью пользуются исследования учёных, посвящённые описанию искусства использования оценки компетенций в различных областях управления человеческими ресурсами: подбору персонала, оценке его работы, отбору специалистов, планированию замещения, карьерному росту, управлению эффективностью работы, обучению и развитию персона-

ла, оплате в зависимости от компетенций и как инструмент, интегрированные информационные системы управления человеческими ресурсами [17,18].

В статье Х.О. Карасаевой рассматриваются проблемы перехода к компетентностному подходу: "В системе профессионального образования Казахстана прослеживается новое видение содержания образования... Наблюдается переход к компетентностному обучению, позволяющему достичь интегрированного результата в подготовке специалиста, обладающего способностями успешной адаптации к любым профессиональным условиям и изменениям на национальном и мировом рынке труда... Основной целью обучения становится не сумма знаний, а набор необходимых компетенций, среди них социальная активность, правовая культура, способность к общению и сотрудничеству, умение технологично обрабатывать информацию" [19].

Таким образом, видны значительные тенденции по переходу от традиционных умений и навыков к компетенциям и учету их в современном казахстанском образовании.

На основе приведенных мнений можно сделать вывод, что компетенция – право, полномочия, круг обязанностей, позволяющих успешно следовать стандартам профессиональной и иной деятельности; системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств для успешного решения функциональных задач: характеризует готовность субъекта к реализации определенной деятельности.

Для реализации положений Плана нации Агентство по делам государственной службы и противодействию коррупции РК инициировало реализацию проекта с целью создания и внедрения Единой рамки компетенций для административных государственных служащих Республики Казахстан. Данный проект был поддержан Представительством ПРООН в Казахстане и Региональным хабом в сфере государственной службы в г. Астане. Реализация данного проекта стала возможной с привлечением консорциума компаний во главе с компанией «DMI Associates», эксперты которой на основании лучших мировых практик внедрения компетентностного подхода в работу государственных

органов власти и проведенных фокус-групп с участием более 500 госслужащих РК и 50 глубинных интервью с руководителями госорганов, разработали систему компетенций, а также словарь компетенций для административных государственных служащих корпуса "А" и корпуса "Б" Республики Казахстан [20,21].

Модель компетенций для административных государственных служащих Республики Казахстан разработана в соответствии с требованиями, предъявляемыми к современному профессиональному государственному аппарату, и включает в себя 4 блока: 3 блока ценностей государственной службы Республики Казахстан и 1 блок личных качеств государственных служащих, в совокупности образующих 11 компетенций.

Модель компетенций для должностей административной государственной службы Республики Казахстан

Характеристика профессионального государственного аппарата	Требуемые компетенции для государственных служащих	Описание компетенции
1	2	3
Эффективность	Управление деятельностью	Способность планировать и систематизировать работу для ее эффективного выполнения.
	Сотрудничество	Умение выстраивать взаимоотношения с коллегами, другими госорганами, организациями для достижения стратегических целей госоргана.
	Принятие решений	Способность всесторонне оценить ситуацию (информацию) с последующим своевременным принятием оптимального решения.
	Оперативность	Способность реагировать на внутренние и внешние изменения для обеспечения эффективной работы.

Окончание таблицы

1	2	3
	Саморазвитие	Непрерывное приобретение и применение новых знаний, умений и навыков для улучшения работы
Служение народу	Ориентация на потребителя услуг Информирование потребителей услуг	Постоянный мониторинг удовлетворенности качеством услуг, оперативное решение возникающих вопросов, посредством установленных законодательством мер. Умение доступно и понятно доводить информацию до получателя услуг.
Прозрачность и подотчетность	Добропорядочность	Соблюдение этических норм и стандартов.
Личные качества служащих	Ответственность Инициативность Стрессоустойчивость	Непрерывная ориентация госслужащих на личную ответственность за выполнение своих обязанностей в четком соответствии с принципами прозрачности и подотчетности. Способность выработать и предлагать идеи и внедрять инновационные подходы и решения, направленные на повышение эффективности деятельности, а также выполнять дополнительную работу помимо своих основных обязанностей. Умение оставаться спокойным и сохранять самообладание, обеспечивая надлежащее качество работы в условиях ограниченного времени и эмоционального давления.

Выводы

По результатам тестирования и собеседования выявляется уровень сформированности всех компетенций, определяются сильные и слабые стороны и в зависимости от содержания ответов происходит принятие решений относительно конкретного государственного служащего по 4-м возможным уровням:

- соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к повышению;
- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к понижению;
- не соответствует занимаемой государственной должности и рекомендуется к увольнению.

Данные уровни напрямую соотносятся с содержанием мотивации профессиональной деятельности и с возможностями и способностями сотрудника. Так, в частности, если у государственного служащего есть желание (мотивация), способности, склонности (компетенции) заниматься государственной службой, то он может, по результатам аттестации, оказаться соответствующим должности или даже быть рекомендованным к повышению.

Если специалист: а) может, но не хочет трудиться, или б) не может, но хочет трудиться на государственной службе, то, по результатам аттестации, скорее всего составит подгруппу 2-го или 3-го уровня в основном соответствии или несоответствии с понижением в должности.

И, наконец, если сотрудник государственного органа не может и не хочет выполнять свои профессиональные обязанности, то автоматически не соответствует должности и скорее всего будет рекомендован к увольнению.

Таким образом, внедрение компетентного подхода на государственной службе Республики Казахстан позволит распределить всех сотрудников по уровням для дальнейшего планирования и сопровождения их профессионального развития и карьерного роста.

Список литературы

1 Назарбаев Н.А. План нации "100 конкретных шагов": Современное государство для всех [Эл. ресурс]: Режим доступа. <http://www.zakon.kz/4713070-sto-konkretnykh-shagov-prezidenta.html>

2 Акулова О.В., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Тряпицына А.П. Современная школа: опыт модернизации книга для учителя / под общ. ред. А.П. Тряпицыной. – СПб.: Изд-во РГПУ, 2005. – 290 с.

3 Волкова О.В. Научно-методические основы формирования значимых умений и компетенций преподавателя музыкальных дисциплин: автореф. дис. – Павлодар, 2010.

4 Единая рамка компетенций и словарь компетенций для административных государственных служащих корпусов "А" и "Б" Республики Казахстан: проект. – Астана: Акад. гос. управления при Президенте Республики Казахстан. – 24 с.

5 Карасаева Х.О. Тенденции модернизации традиционной образовательной в Казахстане: матер. Междунар. науч.-практ. конф. // Новейшие научные достижения – 2012. [Эл. ресурс]: Режим доступа: http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Pedagogica/2_105825.doc.htm.

6 Компетентностный подход в педагогическом образовании / под ред. В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой. – СПб.: Изд-во РГПУ, 2005. – 392 с.

7 Концепция развития образования Республики Казахстан до 2015 г. [Эл. ресурс]: Режим доступа: <http://tak-to-ent.net/load/217-1-0-3081>.

8 Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема. 2011. [Эл. ресурс]: Режим доступа: <http://www.ago-consult.ru/publications.htm/323>.

9 Лазаренко Д.В. Исследование корпоративной культуры впервые принятых на государственную службу // Государственное управление и государственная служба. – 2016. – № 1 –

С. 60-66.

10 Педагогическая диагностика в опытно-экспериментальной работе школы: книга для учителей / под ред. А.П. Тряпицкой. – СПб., 1993. – 132 с.

11 *Плотникова Н.А.* Сущность компетентностного подхода // Вестник КАСУ. – 2008. – № 1. – С. 158-164.

12 *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.

13 *Радионова Н.Ф., Тряпицына А.П.* Исследование проблем высшего педагогического образования как путь совершенствования многоуровневой подготовки специалиста в сфере образования // Подготовка специалиста в области образования: Научно-исследовательская деятельность в совершенствовании профессиональной подготовки. – СПб.: Изд-во РГПУ. – 1999. – Вып. 7. – С. 7-17.

14 *Хамел Г. Прахалад К.К.* Конкурируя за будущее: Создание рынков завтрашнего дня / пер. с англ. – М.: Олимп-бизнес, 2002. – 288 с.

15 *Симонов В.П.* Педагогический менеджмент: 50 Ноу-хау в управлении педагогическими системами: учеб. пособие: – 3-е изд., исп. и доп. – М.: Педагогич. об-во России, 1999. – 430 с.

16 *Талызина Н.Ф.* Управление процессом усвоения знаний: изд. 2-е, доп., испр. – М.: Изд-во Москов.ун-та, 1984. – 345 с.

17 *Joseph Cullen.* Competence Evaluation and Training in Europe. [Эл. ресурс] Режим доступа: <http://www.pjb.co.uk/npl/bp25.htm>

18 *Спенсер Jl., Спенсер С.* Компетенции на работе / пер. с англ. – М.: НИРО, 2010. – 379 с.

19 *Тряпицына А.П.* Теоретико-методологические проблемы непрерывного педагогического образования // Актуальные проблемы непрерывного педагогического образования. – СПб., 1994. – С. 8-13.

20 *Турняк К.В., Шакина М.А.* Модели профессиональной компетенции работников государственного и муниципального

управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // Искусство управления. – 2012. – № 4. – С. 41-55.

21 *Хуторской А.В.* Компетентностный подход в обучении: науч.-метод. пособие. – М.: "Эйдос", Изд-во Ин-та образования человека, 2013. – 73 с.

Лазаренко Д. В., магистр педагогики, кандидат психологических наук,
e-mail: mitya1981-07@inbox.ru