

Немаловажен тот факт, что удалось сохранить пинское кораблестроение. Многие молодые специалисты попадают на этот судоремонтный завод, где очень дружный коллектив. Предприятие получает все новые и новые заказы по постройке новых теплоходов. Так, в будущем планируется построить круизный и туристический теплоходы.

Таким образом, Пинский судоремонтный завод обслуживает различные водные каналы, а его деятельность находит применение во многих сферах бизнеса, что способствует развитию торговли и торговых путей.

Литература

1. Гісторыя Пінска. Ад старажытнасці да сучаснасці: да 915-й гадавіны з першага летапіснага ўпамінання / Нац. акад. навук Беларусі. Ін-т гісторыі. – Мінск : Выш. шк., 2012. – 711 с.
2. Пинск : Путеводитель по столице Полесья : информац.-реклам. справ. / сост. В. Н. Макавчук. – Пинск, 1993. – 372 с.
3. Наш Пинск исторический. – Пинск : Пин. гор. тип., 1996. – 48 с.
4. Беларуская энцыклапедыя : у 18 т. / рэдкал.: Г. П. Пашкоў [і інш.]. – Мінск : БелЭн, 2001. – Т. 12: Палікрат-Праметэй. – С. 374.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Л. В. Листопад

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Беларусь

Научный руководитель Л. А. Минчукова, канд. экон. наук, доцент

Эффективность деятельности органов государственной власти во многом определяется качеством их кадрового состава, его способностью и готовностью к решению сложных задач в динамично развивающихся и усложняющихся условиях реформирования системы публичной власти. Особенности таких профессиональных групп, как государственные служащие заключаются не только в их правовом статусе, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним для эффективного исполнения функциональных обязанностей. Поэтому формирование высокопрофессионального и компетентного кадрового корпуса государственной службы с соответствующим уровнем профессиональной компетентности представляется принципиально важным условием успешной реализации реформ и решения задач, стоящих перед государственными органами власти на современном этапе [1].

В этой связи отправной точкой деятельности по управлению персоналом в государственной службе становится **компетентный подход**: с его помощью можно осуществлять отбор кадров, оценивать качество их работы, строить систему карьеры и обучения. Стержневым понятием данной деятельности является понятие «компетенция». **Компетенции государственного служащего** – это требования к знаниям, умениям, навыкам и качествам личности в определенной сфере профессиональной деятельности, необходимые государственному служащему для осуществления им государственных, социальных и личностных полномочий в рамках государственной службы. Опыт использования компетентного подхода к государственной службе в развитых странах включает в себе разработку кластеров и моделей компетенций, содержащих определенные критерии, которым обязаны соответствовать потенциальные и действующие государственные служащие. Вышеуказанное соответствие определяет отбор, оценку деятельности, обоснование дальнейшего обучения и продвижения по службе в целях совершенствования качественных характеристик состава государственного аппарата.

В качестве примера разработки моделей компетенций государственных служащих интересен опыт Нидерландов, где при подборе карьерных чиновников для должностей, требующих специальных управленческих навыков, широко используется модель «Управленческий профиль» (management profile), позволяющая подбирать нужных кандидатов на открывшиеся вакансии. Модель компетентности государственных служащих в Нидерландах:

1. Системное управление: видение будущего, управление по целям, формирование союзов, лидерство.
2. Решение проблем: анализ информации, формирование альтернатив, концептуальная гибкость, принятие решений.
3. Межличностные отношения: умение слушать, понимание реакции окружающих, гибкое поведение, помощь подчиненным в профессиональном развитии.
4. Оперативная эффективность: инициативность, оперативный контроль, делегирование полномочий, умение сосредоточиться.
5. Влияние на людей: устные презентации, уверенность в себе, умение убеждать, разработка плана действий.
6. Личные качества: энергичность, сопротивление стрессам, мотивация на качественную работу, способность учиться.
7. Управление с учетом среды: осознание внешней среды, понимание политических факторов, честность и этика, осознание своей роли [2].

Опыт развитых стран показывает, что внедрение моделей компетенций делает возможным более качественное кадровое проектирование, совершенствование кадрового состава государственного аппарата управления. Это происходит за счет систематизации тех критериев и требований к государственным служащим, которые включают в себя широкий спектр знаний, умений, навыков и личностных характеристик, их применения в рамках механизма оценки профессиональной пригодности специалистов и руководителей. Данный аспект содержит в себе и мотивационную сторону, заключающуюся в стимулировании государственных служащих к постоянному обучению и совершенствованию имеющихся компетенций в целях соответствия их смоделированным.

Качественное развитие компетенций связано, в первую очередь, с их оценкой, которая в Республике Беларусь предполагает собой аттестацию. При этом отсутствуют четко выработанные модели и кластеры компетенций, оценивается лишь уровень профессиональных знаний в области государственной службы, остаются недооцененными личностные качества и ценности, а также те потенциальные возможности каждого отдельного государственного служащего, которые могут быть использованы более эффективно.

Процедура аттестации позволяет дать лишь общую характеристику работы государственного служащего, в то время как более глубокая оценка его личности и деятельности дает возможность повысить эффективность найма новых сотрудников и удовлетворенность труда действующего персонала; выявить резервные возможности сотрудника; отказаться от практики уравнительного отношения в пользу индивидуального подхода к продвижению, стимулированию, созданию кадрового резерва (рис. 1) [3].



Рис. 1. Основные компоненты оценки компетенций государственных служащих

Законодательно закреплённая аттестация государственных служащих зачастую не даёт возможности выявить как пробелы, так и резервы развития управленческого персонала. Компетентностный же подход, включающий определение целевых компетенций, оценку уровня их освоения и реализацию программы, направленную на ликвидацию обнаруженных пробелов в знаниях, умениях, навыках с учётом личностных и мотивационных особенностей сотрудников, позволяет заменить практику формальной процедуры оценки на формирование реальной способности у сотрудников осуществить целевое действие.

Таким образом, потребность в разработке моделей компетенций обусловлена социально-экономическими изменениями, актуализирующими требование компетентности работника как реальной способности выполнять профессиональные функции на определённом качественном уровне. Внедрение модели компетенции удобно тем, что позволяет достаточно точно измерить, насколько тот или иной специалист соответствует своей должности и что именно в его компетенциях требует развития. Модель компетенций является удобной шкалой для оценки профессионализма управленческих работников при аттестации, выявления потребности в обучении и оценки полученных результатов. Переход к компетентностному подходу в государственном управлении является своевременным и необходимым, так как только на основе интегральной оценки эффективности государственного служащего, полученной при определении его компетентности в выбранной области профессиональной деятельности, могут быть определены направления и механизмы развития его профессионального потенциала.

Литература

1. Васильева, Е. И. Социальный аудит профессиональной компетентности государственных служащих / Е. И. Васильева, Т. Е. Зерчанинова // *Вопр. упр.* – Режим доступа: <http://vestnik.uara.ru/en/issue/2012/04/6/>. – Дата доступа: 05.03.2015.
2. Юрьева, О. В. Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления: отечественный и зарубежный опыт / О. В. Юрьева // *Науч.-исслед. центр развития управленческих компетенций «АБАДА»*. – Режим доступа: <http://www.abadawecan.ru/index.php?cat=science&id=8>. – Дата доступа: 05.03.2015.
3. Гаджиев, А. Г. Развитие управленческой компетенции государственных служащих : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Г. Гаджиев ; Гос. ун-т упр. – М., 2013. – 22 с.