

УДК 338.24 (378)

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

Пестерева Н.М., Кусаинова А.А., Янина Ю.В.

*Дальневосточный федеральный университет, Владивосток,
e-mail: pnm_06@mail.ru, kus.asel@mail.ru, yuliya.yanina.v@gmail.com*

Важной составляющей реализации программ территорий опережающего развития (ТОР) приморских субъектов Российской Федерации (РФ) является качество управления прибрежными территориями, включая морской транспорт и портово-промышленные комплексы. В свою очередь, определяющими факторами качества управленческих решений становятся уровень квалификации и компетентность работников региональных служб, участвующих в реализации мер государственной поддержки инвестиционной деятельности ТОР. На современном этапе развития Дальнего Востока в целом и Приморского края в частности для повышения уровня компетенций государственных служащих недостаточно отдельных образовательных программ. Данная статья посвящена обобщению и анализу современных образовательных и управленческих технологий, позволяющих разрабатывать комплексные региональные или муниципальные модели формирования профессиональных компетенций.

Ключевые слова: компетентность, государственные служащие, инвестиции, прибрежный, транспортная инфраструктура

CURRENT MODELS OF FORMATION PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC SERVANTS IN PRIMORSKY REGION

Pestereva N.M., Kusainova A.A., Yanina Y.V.

*Far Eastern Federal University, Vladivostok,
e-mail: pnm_06@mail.ru, kus.asel@mail.ru, yuliya.yanina.v@gmail.com*

An important part of priority development territories and coastal Regions of the Russian Federation programs is the quality of the management of coastal areas. It includes maritime transport and port-industrial complexes. In turn, the main determinants of the management's decisions quality are the level of skill and competence of the regional services employees involved in the implementation of measures of state support of investment activity. At the present stage of development of the Far East in general, and the Primorsky region, in particular, to increase the level of competence of public servants is not sufficient individual educational programs. That article aims to analyze the advanced technologies, which allow creating regional and municipal models of professional competences.

Keywords: competence, civil servants, investment, coastal, transport infrastructure

Формирование профессиональных компетенций государственных служащих является одной из первоочередных задач современной России, где институт государственной власти постоянно совершенствуется. Разрабатываются новые цели и задачи повышения эффективности управления, соответствующие современным внешним и внутренним вызовам. Одной из ключевых целей этих задач является разработка моделей и систем комплексной оценки компетентности и повышения уровня квалификации государственных служащих, участвующих в реализации инвестиционных проектов.

Особую актуальность проблема формирования профессиональных компетенций государственных служащих приобретает для регионов и отдельных социально-экономических кластеров. В последние годы Правительство России уделяет особое внимание развитию приморских территорий Дальнего Востока России и, в частности, развитию морского транспорта, как за счет государственных

инвестиций, так и государственно-частного партнерства [2, 5, 6, 10, 11].

Вопросы формирования профессиональных компетенций госслужащих освещены в многочисленных трудах отечественных и зарубежных авторов. В частности, авторы [7, 8, 12, 13] рассмотрели различные научно-теоретические и практические подходы к оценке эффективности работы госслужащих, обеспечивающих устойчивое развитие морских портово-промышленных комплексов (ППК) Приморского края. К сожалению, следует отметить, что современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих в России пока ещё не получили широкого распространения. Предусмотренные существующим законодательством механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих. Качество профессионального

обучения государственных служащих, по мнению авторов [7], в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы.

В настоящее время на территории Приморского края размещаются несколько ППК: Восточно-Находкинский, Хасанский и Владивостокский. Предполагается, что последний в ближайшем будущем будет преобразован в «Свободный порт Владивосток». Следовательно, особенности и проблемы повышения уровня профессиональных компетенций государственных служащих, участвующих в реализации инвестиционных, в том числе и зарубежных проектов, приобретают для Приморского края особую актуальность.

Методы и базы данных

Информационной основой для анализа структуры кадрового состава органов государственной власти и местного самоуправления в Приморском крае являются в основном данные территориального федерального органа государственных статистических наблюдений [1] за период с 2009 по 2013 год, базы данных, составленные авторами [9], и результаты анкетирования.

В исследовании были использованы данные статистических наблюдений по следующим категориям государственных и муниципальных служащих: федеральные государственные органы (территориальные органы федеральных министерств и ведомств, аппараты полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах); государственные органы Приморского края (исполнительные органы администрации Приморского края); органы местного самоуправления (муниципальные служащие). В качестве математического обеспечения

использованы методы статистического, сравнительного и графического анализа

Результаты исследования и их обсуждение

Показателем успешности реализации моделей и программ развития профессиональной компетентности государственных гражданских служащих являются результаты социально-экономического развития регионов, территорий, кластеров. Анализ динамики численности государственных служащих Приморского края за период с 2009 по 2013 год (рисунок) выявил заметные изменения.

Существенно сократилось количество работников федеральных органов исполнительной власти (14%, 1531 чел.) и органов местного самоуправления муниципальных образований (20%, 952 чел.) Приморского края. В то же время на 5% (140 чел.) увеличилось количество работников государственной гражданской службы в администрации Приморского края. Эти изменения свидетельствуют, с одной стороны, об исполнении правительственных реформ по сокращению численности работников органов власти, а с другой стороны, говорят об изменении структуры региональных органов власти и увеличении меры ответственности администраций прибрежных регионов за исполнение федеральных программ развития регионов. В частности, в структуре администрации Приморского края за этот период появились новые департаменты и отделы инвестиционных проектов и инновационного развития.

Динамика численности государственных служащих Приморского края за 2009-2013 годы



Динамика численности работников государственных органов власти и органов местного самоуправления в Приморском крае. Используются авторские базы данных [9]

Таблица 1

Распределение работников (%), занимающих должности государственной гражданской и муниципальной службы, по направлению базового образования по данным статистической службы Приморского края*

№ п/п	Базовое профессиональное образование по направлениям наук	Федеральные государственные органы	Государственные органы исполнительной власти Приморского края	Органы местного самоуправления Приморского края
1	Гуманитарные и социальные науки	37,3	34,5	16,8
2	Экономика и управление	33,6	29,2	38,6
3	Физико-математические и естественные науки	3,0	3,2	3,2
4	Образование и педагогика	3,0	6,5	9,6
5	Здравоохранение	2,8	2,5	0,5
6	Сельское и рыбное хозяйство	4,5	2,3	4,3
7	Другие направления	15,8	21,8	27,0

Примечание. *Статистический справочник по Приморскому краю за 2013 год [1].

В [9, 12] показано, что эффективность и своевременность реализации проектов ППК будет зависеть от уровня базового и дополнительного образования, квалификации и компетентности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти. В данном исследовании нами была оценена структура базового профессионального образования государственных гражданских служащих Приморского края (табл. 1).

Оказалось, что в федеральных государственных органах и государственных органах исполнительной власти Приморского края доминируют (34–37%) работники, имеющие базовое гуманитарное образование. Однако для успешной реализации инвестиционных проектов, связанных с развитием ППК, и других технических и технологических проектов требуются специалисты с базовым образованием по техническому, технологическому и информационному направлениям. Частично эта проблема решается с помощью программ дополнительного образования (переподготовка) и стажировок, что позволяет госслужащим получить новые компетенции. Тем не менее базовое образование, на наш взгляд, имеет для решения задач по развитию ППК принципиальное значение.

Проведенный анализ трудов отечественных и зарубежных ученых позволяет сделать вывод о том, что для исследования проблемы формирования профессиональной компетентности государственных служащих, с одной стороны, имеется солидная теоретико-методологическая база, а с другой – остро ощущается необходимость дальнейшей системной разработки данной

проблемы с учетом новых явлений и опыта, обретенного в ходе проводимых реформ.

В [7] рассмотрены возможные модели профессионализма государственных служащих как типологии по различным наиболее приоритетным основаниям: по уровню (федеральный, субъект федерации, муниципальная служба); по стилю мышления личности государственного служащего. Представлены модели типологии государственных служащих по уровню профессионализма и мотивации труда.

Определенного внимания заслуживают модели для поиска руководителей среднего и высшего звена. Например, модели формирования профессиональных компетенций государственного и муниципального служащего как соответствие его деятельности определенным требованиям. Причем деятельности мотивированной, которая имплицитно уже содержит в себе выход за рамки преобладающе личностного подхода, поскольку трудовая мотивация и установка в сфере профессиональной деятельности – это продукт социальный. Основной отличительной особенностью региональных моделей формирования профессиональных компетенций является учет специфики исполнительного органа власти, объекта управления, государственных программ развития, реализуемых в регионе, инвестиционного климата, рационального природопользования, а также структуры трудовых ресурсов и социально-экономических особенностей.

С целью повышения эффективности взаимодействия гражданских служащих с инвесторами и повышения эффективности реализации государственной инвестиционной политики в Приморье администрацией

Приморского края была разработана система комплексной оценки компетентности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Приморского края, участвующих в реализации инвестиционных проектов. Первая версия этой программы была разработана в 2007 году, но она постоянно совершенствуется и корректируется с учетом социально-экономической ситуации и программ регионального развития [3]. Одним из достоинств данной системы является разработанный перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в сфере инвестиционной деятельности с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы (табл. 2).

В качестве критериев оценки результативности и эффективности деятельности

гражданских государственных служащих – руководителей высшей группы должностей – были выбраны следующие показатели – обеспечение прироста высокопроизводительных рабочих мест;
– обеспечение увеличения объема инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств);
– обеспечение роста индекса производительности труда;
– обеспечение увеличения доли продукции высокотехнологичных производств и наукоемких отраслей Приморского края в валовой региональный продукт (далее – ВПР) Приморья;
– обеспечение увеличения доли продукции, произведенной субъектами малого и среднего предпринимательства в общем объеме ВПР края.

Таблица 2

Рекомендуемый перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в сфере инвестиционной деятельности с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы

Перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам в сфере инвестиционной деятельности	Наименование категорий и групп должностей государственной гражданской службы	
	«руководители» высшей, главной и ведущей группы	«специалисты» высшей, главной и ведущей группы
Базовые знания:		
норм законодательства РФ и Приморского края в сфере инвестиционной деятельности	+	+
порядка организации и проведения оценки, регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Приморского края в сфере инвестиционной деятельности	+	+
механизмов государственной поддержки инвестиционной деятельности в Приморском крае	+	+
положений Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта РФ по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе	+	+
принципов государственно-частного партнерства	+	+
Базовые навыки:		
осуществления мониторинга реализации инвестиционных проектов	+	+
оказания консультативной, методической и информационной поддержки субъектам инвестиционной деятельности	+	+
Специальные знания:		
институтов государственного инвестирования проектов	+	
принципов проектного управления в государственном секторе	+	
Специальные навыки:		
организации работы с инвестором по вопросам, возникающим в ходе реализации проектов на территории Приморского края (в рамках компетенций)	+	
разработки и реализации мер по улучшению инвестиционного климата в Приморском крае	+	

Комплексная оценка компетентности гражданских служащих состоит из трех составляющих: соответствие квалификационным требованиям; деловые качества служащего; результативность и эффективность выполнения гражданским служащим должностных обязанностей. Оценка деловых качеств государственных служащих включает общественно-значимые, организационно-управленческие и коммуникативные компетенции. Оценка по каждой компетенции k_i находится как средневзвешенное проставленных оценок $b_{i,j}$ с учетом их значимости (весов) w_{ij} :

$$k_i = \sum b_{i,j} \cdot w_{ij}.$$

Затем производится комплексная оценка деятельности гражданского служащего (K) с учетом уже произведенных оценок по каждой компетенции в отдельности (k_i).

Заключение

При разработке региональной политики развития прибрежных территорий и их транспортной инфраструктуры с привлечением инвестиций вопросы качественного и профессионального управления становятся приоритетными. Региональный подход при планировании устойчивого развития субъектов Российской Федерации обязательно должен включать региональные системы, модели и/или программы повышения уровня квалификации и комплексную оценку компетентности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти регионов. Особое внимание следует уделять государственным служащим, участвующим в реализации государственных программ или обеспечивающим реализацию мер государственной поддержки инвестиционной деятельности региона. Необходим учет базового образования и разработка современных инновационных программ повышения профессиональных компетенций государственных служащих на уровне отдельных департаментов и отделов, курирующих реализацию инвестиционных проектов ППК Приморского края.

Список литературы

1. Государственная и муниципальная служба в Приморском крае / под ред. В.Ф. Шаповалова, 2009–2013 годы: Бюллетень // Федеральная служба государственной статистики по Приморскому краю. – Владивосток. – Приморскстат, 2009–2013 годы.
2. Караваев Д.С. Государственное регулирование инвестиционных процессов в условиях рыночных отношений: монография. – М.: Наука Бизнес-Паритет, 2009. – 185 с.
3. Модель компетенций сотрудников АНО «Инвестиционное Агентство Приморского края» // АНО «Инвестиционное Агентство Приморского края» // приложение 1 к приказу от 16 мая 2014 года № 10 (<http://domino.primorsky.ru/IS-APK/k-protokol.nsf>).
4. Норин В.Г. Инвестиции в экономике России: анализ проблем и перспектив привлечения // Власть и управление на Востоке России. – 2009. – № 7. – С. 112–131.
5. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2009 № 2094-р.

6. О федеральной целевой программе «Развитие транспортной системы России (2010–2015 годы)» Постановление Правительства РФ от 05.12.2001 № 848.

7. Пестерева Н.М. Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография. – М.: Из-во Моск. гуманитар. ун-та. – 2014. – 139 с.

8. Пестерева Н.М. Савинкина Л.А. Формирование кадровой политики регионов/ Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография, книга вторая / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 132–152.

9. Пестерева Н.М., Савинкина Л.А. Оценка современного состояния рынка труда и занятости населения Приморского края. Ч. 1. Демография, занятость, безработица и условия труда // База данных. – Свидетельство о гос. регистрации базы данных, ФИПС, Москва. – № 2013621544, от 16.12.2013 г.

10. Стихилиас И.В., Сахарова Л.А. Государственное регулирование и поддержка предпринимательской деятельности в портово-промышленных комплексах: монография. – Владивосток: Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 176 с.

11. Pestereva N.M., Pesterev M.S., Martynov Ya. Role of universities in forming a competence of innovative activity as an essential factors of successful realization of a strategy of innovative development of the Russian Federation until 2020 // European researcher. – 2012. – № 10–2 (32). – С. 1753–1760.

12. Pestereva N., Nadeina O., SashenkoK. Regional model of professional competence of civil servants involved in the maritime transport investment projects // Australian Journal of Scientific Research. – 2014. – № 1 (5), Vol. II, Adelaide, 2014. – P. 634–649.

13. Pestereva N. Characteristics, Risks and Resources of the Modern Labor Market in Primorsky Region // Proceedings of the International Academic Conference “Worldwide trends in the development of education and academic research”, 15–18 June 2015, Sofia, Bulgaria. Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 214. – P. 285–289.

References

1. Gosudarstvennaja i municipalnaja sluzhba v Primorskom krae / pod red. V.F. Shapovalova, 2009–2013 gody: Bjulleten // Federalnaja sluzhba gosudarstvennoj statistiki po Primorskomu kraju. Vladivostok. Primorskstat, 2009–2013 gody.

2. Karavaev D.S. Gosudarstvennoe regulirovanie investicionnyh processov v uslovijah rynochnyh odnoszenij: monografija. M.: Nauka Biznes-Paritet, 2009. 185 p.

3. Model kompetencij sotrudnikov ANO «Investicijnoe Agentstvo Primorskogo kraja» // ANO «Investicijnoe Agentstvo Primorskogo kraja» // prilozhenie 1 k prikazu ot 16 maja 2014 goda no. 10 (<http://domino.primorsky.ru/IS-APK/k-protokol.nsf>).

4. Norin V.G. Investicii v jekonomike Rossii: analiz problem i perspektiv privlechenija // Vlast i upravlenie na Vostoke Rossii. 2009. no. 7. pp. 112–131.

5. Ob utverzhdenii Strategii socialno-jekonomicheskogo razvitiya Dalnego Vostoka i Bajkalskogo regiona na period do 2025 goda. Rasporjazhenie Pravitelstva RF ot 28.12.2009 no. 2094-r.

6. O federalnoj celevoj programme «Razvitie transportnoj sistemy Rossii (2010–2015 gody)» Postanovlenie Pravitelstva RF ot 05.12.2001 no. 848.

7. Pestereva N.M. Cvetljuk L.S., Nadeina O.S. Formirovanie professionalnyh kompetencij gosudarstvennyh sluzhashih: monografija. M.: Iz-vo Mosk. gumanitar. un-ta. 2014. 139 p.

8. Pestereva N.M. Savinkina L.A. Formirovanie kadrovoy politiki regionov/ Upravlenie personalom v Rossii: teorija, otechestvennaja i zarubezhnaja praktika: monografija, kniga vtoraja / pod red. A.Ja. Kibanova. M.: INFRA-M, 2014. pp. 132–152.

9. Pestereva N.M., Savinkina L.A. Ocenka sovremennogo sostojanija rynka truda i zanjatosti naselenija Primorskogo kraja. Ch. I. Demografija, zanjatost, bezrabotica i uslovija truda // Baza dannyh. Svidetelstvo o gos. registracii bazy dannyh, FIPS, Moskva. no. 2013621544, ot 16.12.2013 g.

10. Stihiljas I.V., Saharova L.A. Gosudarstvennoe regulirovanie i podderzhka predprinimatelskoj dejatel'nosti v portovo-promyshlennyh kompleksah: monografija. Vladivostok: Dalnevost. federal. un-t, 2013. 176 p.

11. Pestereva N.M., Pesterev M.S., Martynov Ya. Role of universities in forming a competence of innovative activity as an essential factors of successful realization of a strategy of innovative development of the Russian Federation until 2020 // European researcher. 2012. no. 10–2 (32). pp. 1753–1760.

12. Pestereva N., Nadeina O., SashenkoK. Regional model of professional competence of civil servants involved in the maritime transport investment projects // Australian Journal of Scientific Research. 2014. no. 1 (5), Vol. II, Adelaide, 2014. pp. 634–649.

13. Pestereva N. Characteristics, Risks and Resources of the Modern Labor Market in Primorsky Region // Proceedings of the International Academic Conference “Worldwide trends in the development of education and academic research”, 15–18 June 2015, Sofia, Bulgaria. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 214. pp. 285–289.