

УДК 005.95:005.321:332.12

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ<sup>1</sup>

© 2013 г. *Н. А. Левченко*

*Южно-Российский государственный технический университет (НПИ)*

*Статья посвящена вопросам кадровой политики на территории муниципального образования. Рассматриваются составляющие профессиональной компетенции муниципального служащего и критерии профессионализма.*

*Ключевые слова: кадровая политика; профессионализм; компетентность; критерии профессионализма муниципального служащего.*

*The idea of the article is examining the actual problems of staff policy in the municipal area. The elements of a municipal employee's professional competence and professionalism criteria are considered.*

*Key words: staff policy; professionalism; competence; municipal employee; professionalism criteria.*

При формировании современной кадровой политики необходимо учитывать демографические характеристики, национальные, культурные, исторические особенности и традиции населения, проживающего на данной территории. Положение местного сообщества в новой системе межрегиональных экономических связей, финансовых, товарных, информационных потоков и коммуникации в значительной мере определяет кадровый потенциал. Система управления человеческим ресурсом включает в себя: трудовые ресурсы, рабочую силу, персонал и кадры.

Трудовые ресурсы являются объектом государственного и общественного управления и образуют базовую подсистему в общей системе управления человеческими ресурсами. Управление занятостью обеспечивает процессы распределения человеческих ресурсов путем организации управления рабочими местами. Управление персоналом обеспечивает процессы использования (потребления) человеческих ресурсов путем организации управ-

ления трудом и управления кадрами.

Реальным воплощением кадровой политики в органах местного самоуправления является кадровая работа, представляющая собой реализуемую на практике совокупность технологий, способов и механизмов осуществления кадровой политики. На муниципальной службе кадровая работа аккумулирует такие составные элементы, как кадровое планирование, отбор персонала, обеспечение его профессионального развития, оценка кадров, их мотивация, социальный контроль и т. д. Исходным моментом кадровой работы на муниципальной службе является кадровое планирование, определяемое как процесс обеспечения органов местного самоуправления необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на правильные должности в правильное время.

Профессионализм — это сложное интегрированное социально-психологическое понятие, отражающее уровень и характер овладения человеком профессией. Профессиона-

<sup>1</sup> Результаты работы получены при поддержке Минобрнауки РФ в рамках государственного задания на проведение НИОКР, шифр заявки 6.2989.2011.

лизм — это не только достижение субъектом деятельности высоких профессиональных результатов, но непременно и наличие социально-психологических качеств, свойств и таких компонентов, как сознательное отношение человека к труду, состояние его «целенаправленной» предрасположенности к деятельности, удовлетворенность ею и т. д.

Профессионализм — это высшая степень совершенства в определенном виде деятельности, самый высокий уровень мастерства, свершение дела в превосходной степени. Профессионализм по-разному понимается в зависимости от методологических установок, его предпочтений той или иной социально-философской позиции, круга интересов, предмета научной дисциплины, исходные положения которой накладывают отпечаток на сущность понимания профессионализма. В целом профессионализм представляет собой интегральную психологическую характеристику человека, включающую сформированность его профессиональной деятельности, профессионального обучения, зрелость личности профессионала. Состояние каждого из этих «блоков» может оцениваться дополнительно по сочетанию критериев: объективных и субъективных, результативных и процессуальных. По этим основаниям могут быть выделены следующие качественные уровни профессионализма.

Профессионализм муниципального служащего предполагает как знание общей характеристики определенной сферы, в управлении которой он принимает участие, так и особенностей этой сферы, ее специальных функций и задач. Компетентность (от латинского «competentio» — подхожу, соответствую) можно определить как соответствие лица, занимающего определенную должность, предоставленным ему полномочиям, поставленным перед ним задачам, возложенным на него обязанностям. Понятие «компетентности» первоначально было представлено в психологии труда, психологии мотивации и менеджменте — областях, тесно связанных между собой [1]. Профессиональная компетентность представляет собой совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности. Иными словами, компетентность в первую очередь связана

с имеющимися профессиональными знаниями, с профессиональной эрудицией. Профессиональную компетенцию можно разделить на три составляющие [2]:

- методическую;
- социальную;
- организационную.

Методический компонент включает профессиональные умения, стремление к самосовершенствованию, профессиональное самосознание, творчество и высокий образовательный уровень работников. Организационный компонент включает в себя организаторские способности, целенаправленность, уверенность в себе, оперативность, внимательность, тактичность и толерантность. Социальный компонент содержит адаптивность, коммуникативность, гуманность и жизненный опыт муниципального служащего. Наиболее полно понятие профессиональной компетентности рассмотрено А. К. Марковой [3], которая рассматривает следующие виды профессиональной компетентности:

- специальная компетентность;
- социальная компетентность;
- личностная компетентность;
- индивидуальная компетентность.

Исходя из перечисленных характеристик профессионализма, сформулируем основные признаки муниципального служащего как профессионала. Профессионал — это работник, который:

а) владеет современным менталитетом в своей профессии, мотивирован на высокий уровень достижений, обладает сильным целеполаганием, внутренним локусом контроля;

б) выполняет профессиональную деятельность со стабильно высокой производительностью (скорость, точность, надёжность), следуя лучшим стандартам, достигая мастерства и творчества, употребляя оптимальный объем затрат ресурсов и времени;

в) обладает профессиональными знаниями и умениями, умеет собирать и обрабатывать профессиональную информацию;

г) владеет техникой и искусством делового профессионального общения, умеет сотрудничать, знает этические правила общения в своей профессиональной среде;

д) развивает себя как профессиональную личность, ставит задачи профессионального

роста, готов к постоянному самоизменению, получает удовлетворение от самореализации в профессии, умеет максимально мобилизовать свои возможности для эффективной работы и карьеры;

е) постоянно рефлексировать и ставить себя в позицию субъекта самодиагностики (а не только учитывает то, как его оценят психологи);

ё) гармонично сочетает интересы общества и свои личные интересы, повышает престиж своей профессии, способствует показу обществу позитивных результатов труда в своей профессии, формирует потребность общества в использовании продуктов своей профессиональной деятельности;

ж) сочетает несколько видов профессиональной компетентности (специальную, социально-коммуникативную, индивидуальную);

з) в состоянии состязаться с другими профессионалами в своей области и в смежных профессиях, конкурентоспособен и т. д.

Таким образом, профессионализм — это нечто иное, как мера и качество деятельности человека в определенной, строго ограниченной сфере деятельности. Наиважнейшая черта профессионализма — это постоянство, неизменность, стабильность результатов. Устойчивость, рациональность, продуктивность, ритмичность, преданность своему делу составляет характерные черты любого профессионала, который не прощает легкомысленного, дилетантского отношения к делу, к своей профессии. Вот почему дилетантизм является резкой, диаметральной противоположностью профессионализма.

Критерии профессионализма делятся на следующие группы:

— *объективные критерии*: высокая производительность труда, количество и качество, надежность продукта труда, затраты времени и ресурсов, достижение определенного социального статуса в профессии, овладение мастерством и творчеством в профессии (совокупность умений решать разнообразные профессиональные задачи и др.); соответствие труда человека эталонам результатов труда в профессии.

— *субъективные критерии*: наличие у человека профессиональной направленности,

понимание значимости профессии, её ценностных ориентаций, совокупность необходимых профессионально важных качеств, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворённость человека процессом и результатом труда, отсутствие личностных деформаций, а также в целом соответствие профессии требованиям человека, его интересам, мотивам, склонностям.

— *результативные критерии*: стабильное достижение высоких результатов в труде, сокращение затрат времени и ресурсов на достижение результата, достижение человеком социально необходимых результатов труда или вклад муниципального служащего в достижение целей организации; учёт интересов потребителей результатов профессиональной деятельности, формирование новых потребностей потребителя в результатах труда; повышение престижа профессии в обществе как результат профессиональной деятельности; развитие человеком у себя профессионально важных качеств, необходимых для профессиональной деятельности и общения в профессии.

— *процессуальные критерии*: использование человеком социально приемлемых способов, приёмов, технологий; владение образцовыми эталонами, моделями профессиональной деятельности, профессионального общения, приёмами продуктивного решения профессиональных задач; использование накопленных в профессиональном опыте других людей, способов и средств эффективного получения результата в труде; выработка и наличие индивидуального стиля профессиональной деятельности и общения; владение приёмами построения индивидуальной программы движения к вершинам профессионализма; применение акмеологических способов (инвариант) продвижения к профессионализму; оптимальное соотношение процессов профессионализации, социализации и индивидуализации человека в труде, наличие положительной динамики в этих процессах; владение способами работы «в команде», приёмами воздействия на профессиональную среду и др.

Сочетание названных критериев определяют сущность и степень профессионализма. Характеристики профессионализма своео-

бразно проявляются в системе административной деятельности.

Уровень и динамика профессионализации в кадровой политике может оцениваться такими показателями, как соответствие образовательного профиля и уровня работников штатно-должностным требованиям и стандартам; систематичность повышения квалификации и сочетание кратковременных и долговременных его форм; сочетание молодых и опытных кадров; динамика продвижения кадров; систематичность оценки профессиональных достижений и недостатков со стороны руководства и населения; наличие диагностических оценок профессиональных качеств и их учет в карьерном росте работников.

Управление развитием карьеры — это одно из перспективных направлений кадровой работы на территории муниципального образования, ориентированное на определение стратегии и продвижение сотрудников

муниципальной службы. В данном процессе необходимо учитывать как многофакторные связи образующих ее элементов, так и сложность взаимосвязей образующих ее элементов.

### Литература

1. *Милованова Е. С.* О профессиональной компетентности специалиста социальной работы. // Сборник научных трудов Сев-КавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». — 2010. — №8.

2. *Дуракова И. Б.* Управление персоналом. Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009. [Электронный ресурс] / Портал «Все учебники». — Режим доступа: <http://vse-uchebniki.com/upravlenie-personalom-knigi/512-klassifikatsiya-kompetentsiy-21871.html>, свободный. — Загл. с экрана.

3. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.

Поступила в редакцию

10 апреля 2012 г.



**Наталья Александровна Левченко** — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление и экономическая теория» Южно-Российского государственного технического университета (НПИ).

**Natalya Aleksandrovna Levchenko** — Ph.D., Candidate of Economics, docent at the South-Russian State Technical University (NPI) «Public and Municipal Administration and the Economic Theory» department.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, д. 132.  
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia  
Тел. +7 (8635) 2-5-01-28; e-mail: [novochohomo@rambler.ru](mailto:novochohomo@rambler.ru)