

УДК 351.82

Л. Г. Волик,

аспірант Донецького державного університету управління

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ПРОИЗВОДНАЯ ОТ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

GOVERNMENT EFFICIENCY AS DERIVATIVE OF PUBLIC AUTHORITIES EMPLOYEES COMPETENCE

Обосновано положення о том, что подход, выбираемый для формирования структуры компетенций сотрудника органа государственной власти, находится в зависимости от критериев эффективности функционирования данного органа, отражающих степень достижения поставленных целей. Сами же цели формулируются в терминах теоретической концепции, которая признается в качестве базовой при объяснении закономерностей функционирования управляемого объекта.

Position that the approach chosen for of competence structure formation of the public authority employee, is in dependence from criteria of efficiency of the given body functioning, reflecting degree of objects achievement has been proved. The purposes are formulated in terms of the theoretical concept which admits as the base at an explanation of operated object functioning laws.

Ключевые слова: *компетентностный подход, эффективность управления, государственное управление, критерий, цель, теоретическая концепция, объект управления.*

Постановка проблемы в общем виде.

Связь с научными и практическими заданиями

Процессы глобальной нестабильности и кризисный период развития украинской экономики актуализируют проблему повышения эффективности государственного управления. Большинство сфер жизнедеятельности общества представляют собой социальные институты, обладающие свойством саморегулирования, но теряющие его в состояниях, далеких от равновесия. Это требует не только от чиновников, но и от представителей других органов государственной власти, повышения уровня компетентности при управлении сложными открытыми системами в состоянии кризиса в нестабильном внешнем окружении. Обозначенная проблема определяет задачу формирования компетентностных моделей сотрудников органов государственной власти.

Анализ последних исследований и публикаций

Выделение нерешенных вопросов

Необходимо заметить, что профессиональная компетентность – важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма. Она включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач, что лежит в основе различных видов компетентности (социально-перцептивная, коммуникативная, организационная и т.д.) [1].

По Э.Ф. Зееру, профессионально компетентный работник представляет собой специалиста, «обладающего необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности» [2, с. 30-31]. Определение «профессиональной компетентности» в различных словарях рассматривается как отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам, в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

Естественно, что компетенции могут быть очень разными, по сути, это собирательное имя для многих видов характеристик человека. Исходя из этого, требует конкретизации подход к формированию компетентностных моделей сотрудников органов государственной власти в определенных условиях.

Общая цель

Целью данной публикации является анализ зависимости между компетентностью сотрудников органов государственной власти и эффективностью государственного управления и обоснование необходимости рассмотрения компетентностных моделей сотрудников органов государственной власти с учетом критериев эффективности их функционирования.

Изложения основного материала.

Обоснование полученных результатов

Так как эффективность производственных, управленческих и бизнес-процессов определяется в качестве одного из факторов – компетентностью сотрудников, то составляющие компетентности логично формировать, исходя из задач обеспечения заданного уровня эффективности.

Компетентностный подход предполагает формирование компетенций на основе стандартных, универсальных представлений о рассматриваемой должности, либо профессии. Такой подход применяется в сфере образования, а также при подготовке специалистов тех профессией, функции которых предполагают лицензирование и строгое соответствие стандартным алгоритмам и процедурам. Например, бухгалтеры, аудиторы, государственные управляющие, судебные исполнители и т.д.

Если же компетентностный подход применяется в организации для подбора и аттестации персонала, то логично ориентировать структуру компетенций на

требования к эффективности деятельности сотрудника на занимаемой должности (рис. 1). Тогда компетентность рассматривается как способность к обеспечению эффективности деятельности на занимаемой должности, а структура компетенций ставится в соответствие критериям оценки эффективности сотрудника. При этом логично ориентировать кластеры компетенций на обеспечение показателей эффективности, выбираемых в организации для оценки степени достижения целей. Из этого следует, что при изменении целей организации и трансформации системы оценки эффективности от сотрудников будут требоваться соответствующие данным изменениям виды компетенций, а сама компетентностная модель сотрудника будет динамичной. Исходя из этого, анализ эффективности государственного управления имеет значение для целей формирования структуры компетенций сотрудников органов государственной власти. При этом эффективность процессов государственного управления является показателем комплексным, а подходы к его измерению отличаются значительным разнообразием.

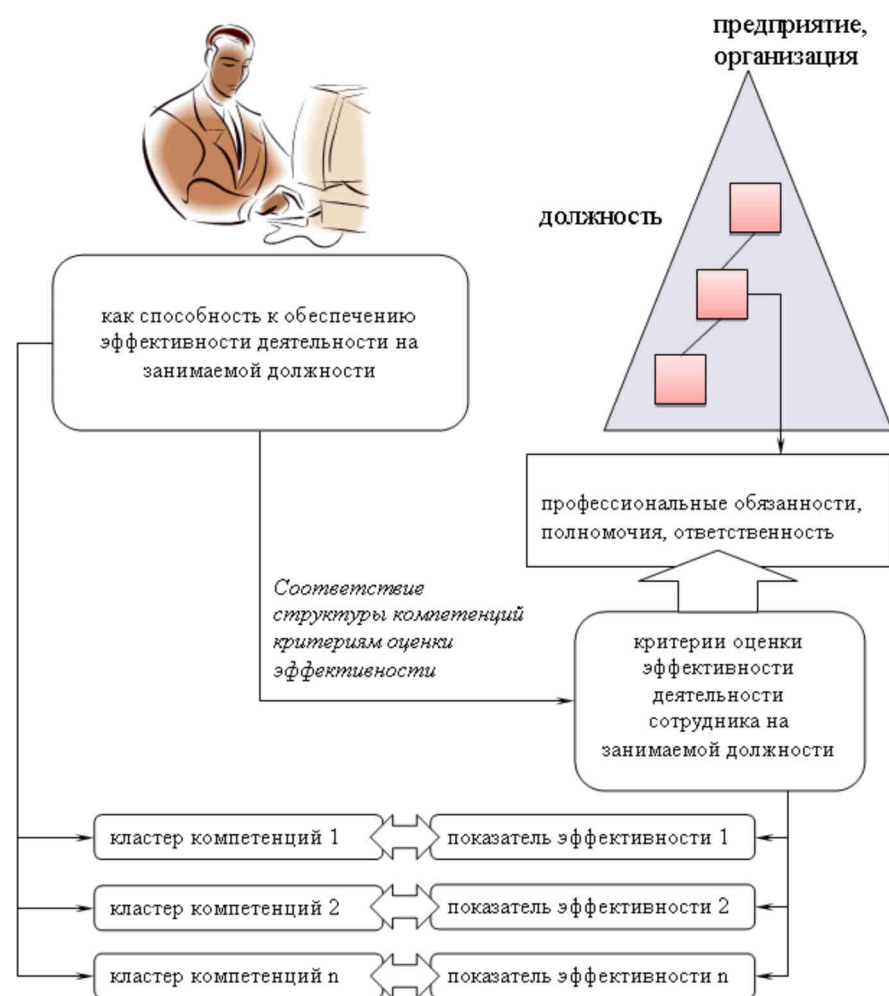


Рис. 1. Особенности компетентного подхода, применяемого для подбора и аттестации персонала

В отечественной экономической литературе последних десятилетий вряд ли можно найти более распространенное понятие, чем *эффективность*. Ему посвящено множество научных трудов и исследований. Даны общие и множество частных трактовок этого понятия, рассмотрены основы его формирования и предложены различные методы измерения. В общем представлении эффективность характеризует развитые системы, процессы и явления. Эффективность выступает как индикатор развития, она же – и его важнейший стимул. Стремясь повысить эффективность конкретного вида деятельности, определяются конкретные меры, способствующие процессу развития, и отсекаются те из них, что ведут к регрессу. В этом смысле эффективность всегда связана с практикой. Потому она стала целевым ориентиром управленческой деятельности.

Эффективность – качественная категория, связанная с интенсивностью развития того или иного процесса. Она отражает глубинные процессы совершенствования, происходящие во всех его элементах, и исключает механистические подходы [1].

Анализ эффективности органа государственной власти должен быть сосредоточен, в основном, на последствиях деятельности, потому что конечной целью предоставления услуг и производства товаров являются не сами услуги и товары как таковые, а их способность удовлетворять интересы пользователей и налогоплательщиков. При этом возникает проблема многомерности целей, которая обуславливает и множество критериев их достижения (рис. 2).

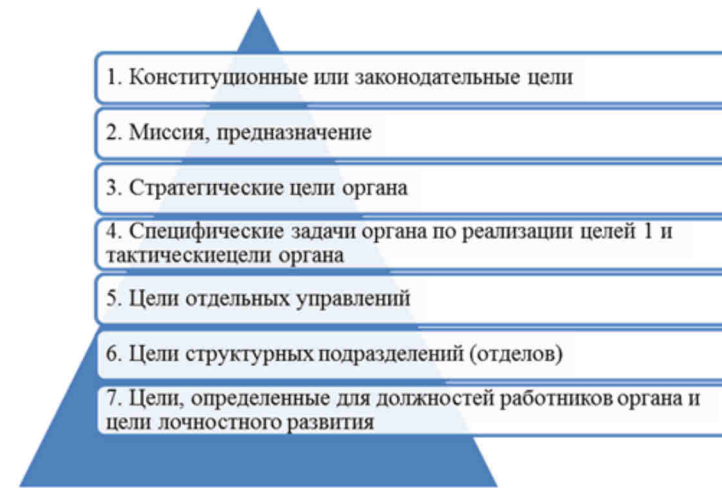


Рис. 2. Иерархия целей органа государственной власти [3, с. 273]

Исходя из этого, параметры эффективности деятельности организаций оцениваются в зависимости от принимаемой концепции организации. Иными словами, концептуальное рассмотрение управляемого объекта обуславливает и оценку эффективности управления им. Например, выделяются несколько моделей организаций, отличающихся концептуальными принципами, функциями менеджмента и параметрами эффективности [4, с. 46-50].

В своем развитии организации прошли несколько этапов, различающихся по представлению об их существенных чертах, взаимоотношениях с внешней средой и обществом в целом, о роли и функциях управления, а также о критериях успешности их функционирования и развития. Эволюцию этих понятий на протяжении последнего века можно проследить по четырем типам моделей, которые отражают как развитие теории организаций, так и практику использования ее основных положений: модель организации, базирующейся на теоретических положениях школы научного управления (Ф. Тейлор, М. Вебер); модель организации, базирующейся на положениях теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, Ч. Бернанд, Ф. Селзник); модель организации как сложной иерархической системы, тесно взаимодействующей с окружением, базирующаяся на теории систем (А. Чандлер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, И. Блауберг, Э. Юдин, В. Дружинин, В. Садовский); модель организации, базирующейся на представлении о роли организации как общественного института (Роберт Э. Вуд, Ф. Котлер).

В рамках каждой из приведенных моделей существуют различные представления об эффективности функционирования организаций, что подтверждает тезис о прямой связи выбираемого критерия эффективности и принятой концепции, отражающей закономерности функционирования управляемого объекта. И наоборот, по системе оценки эффективности заданного управляемого объекта можно судить о концепции. Целесообразно привести следующие соответствия моделей выбираемым критериям эффективности (табл. 1).

Таблица 1.
Модели организаций и соответствующие им критерии эффективности [4, с. 46-50]

Наименование модели	Концепция организации	Главная функция менеджмента	Параметры эффективности
Механистическая модель	1) закрытая система, 2) комбинация факторов производства, 3) рациональная бюрократия	Оперативное управление производством, оптимизирующее структуру производственных факторов	Соотношение выпущенной продукции и затрат ресурсов
Модель, ориентированная на человеческие ресурсы	1) закрытая система, 2) коллективы людей, 3) разделение труда, 4) кооперация труда	Организация и управление персоналом Управление внутренними процессами	Использование человеческих ресурсов: производительность труда, моральный климат, социальный климат и др.
Системная модель	1) открытая система, 2) организация как составная часть среды; 3) взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды	Стратегический менеджмент Управление ресурсами	Способность получать необходимые ресурсы из внешней среды Сравнение результатов работы со стратегическими целями
Модель организации как общественного института	1) открытая система, 2) общественный институт, 3) взаимосвязь интересов разных групп	Стратегия ограниченной оптимизации Балансирование интересов групп Укрепление позиций в обществе	Степень удовлетворения ожиданий и потребностей всех групп интересов

Критерием эффективности функционирования определенной системы является достижение поставленных целей в рамках принятой концепции, описывающей функционирование данного объекта. В данной же зависимости находится и подход к формированию структуры компетенций сотрудника органа государственной власти.

Выводы и перспективы дальнейших разработок

Таким образом, подход, выбираемый для формирования структуры компетенций сотрудника органа государственной власти, находится в зависимости от критериев эффективности функционирования данного органа, отражающих степень достижения поставленных целей. Сами же цели формулируются в терминах теоретической концепции, которая признается в качестве базовой при объяснении закономерностей функционирования управляемого объекта. Следовательно, и структура компетенций сотрудника органа государственной власти будет определяться, в конечном итоге, данной теоретической концепцией. В связи с этим, требует дальнейшей разработки компетентностный подход, применяемый для подбора и аттестации персонала в органах государственной власти с учетом их специализации.

Литература.

1. Акмеологический словарь / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Екатеринбург, 2003.
3. Державне управління: навч. посіб. / [Мельник А.Ф., Оболенський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л.Ю.]; за ред. А.Ф. Мельник. – 2-ге вид. випр. і доп. – К.:

Знання, 2004. – 342 с.

4. Румянцева З.П. Общее управление организацией: принципы и процессы: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 3. / Румянцева З.П., Филинов Н.Б., Шрамченко Т.Б. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 336 с.

Стаття надійшла до редакції 18.12.2011 р.



ТОВ "ДКС Центр"