СОДЕРЖАТЕЛЬНО-СМЫСЛОВАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

CONTENT-SEMANTIC INTERPRETATION OF THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF MANAGERIAL COMPETENCE

УДК 33.011

Сафарли Мария Сергеевна, старший преподаватель старший преподаватель кафедры «Менеджмент и бизнес» Сургутский государственный университет Россия, г. Сургут

Костомаров Михаил Александрович, студент 2 курс, факультет «Менеджмент» Сургутский государственный университет Россия, г. Сургут

Safarli Maria Sergeevna mikhail_kostomarov10@mail.ru

Kostomarov Mikhail Alexandrovich mikhail_kostomarov10@mail.ru

Аннотация

В статье исследуется содержательно-смысловая сущность термина «управленческая компетентность». Данное понятие определяет уровень соотношения практически применяемых знаний требованиям эффективного функционирования и совершенствования управленческой системы. Утверждается, что в практическом функционировании управленческая компетентность представляется объектом анализа проблемных ситуаций и исполнения целого комплекса современных функций управления. Выявлены компоненты которыми должны обладать сотрудники государственных служб.

Abstract

The article examines the meaningful essence of the term "managerial competence". This concept determines the level of correlation between the applied technologies of effective functioning and improvement of the management system. It is argued that in the practical functioning of managerial ability, the analysis of problem operations and the implementation of a whole range of modern management functions are realized. Employees of government services have been identified.

Ключевые слова: управленческая компетентность, компетентность, компетенция, сотрудники государственных служб, управленческая деятельность.

Key words: managerial competence, competence, competence, employees of public services, managerial activity.

Высокая эффективность реализации руководящих функций, достижение высоких результатов в управленческой практике сотрудниками государственных служб, принятие и осуществление решений управленческого типа характеризуется высокой степенью их компетентности и профессионализма.

Данное требование к государственным служащим Российской Федерации закреплено законодательством [1, 2]. Тем не менее, необходимо принимать во внимание, что понятие «нормативно-правовая основа» складывается в категориях и терминах юридической науки в рассматриваемой области деятельности субъекта и определяет принципы и порядок структуры исполнительного органа власти, наделение различными государственными полномочиями.

Управленческая наука предусматривает теорию управления, придерживающаяся современных критерий научности, и методы, способные войти в виде компонентов в теоретическую систему. В данный момент такими возможностями обладают исключительно определенные социально-научные управленческие дисциплины. Научность, без сомнения, предполагает предельной определенности и четкости всех основополагающих понятий, на

которых проводится исследование. В соответствии с этим, нормативно-правовая база не может быть инструментом совершенствования результативности руководящей деятельности сотрудников государственных служб.

Множество задач, поставленных перед органами государственной исполнительной власти на нынешнем этапе предают высокое значение проблеме управленческой компетентности сотрудников государственных служб. Эффективность той или иной профессиональной деятельности и ее привязанность к скрытым возможностям личности госслужащего приобретает все большее значение.

Нынешняя тенденция увеличения частоты введения поправок в нормативно-правовые документы во многих случаях оказывается причиной ущемления самостоятельности управленческой деятельности субъекта (то есть по сути является «ступором» улучшения управленческой компетентности), то есть понятие «нормативно-правовая основа» представляется переменной величиной.

Именно поэтому, важность вопроса определяется значимой ролью государственной службы в разрешении задач по государственному управлению, а также потребностью создания слаженно работающей и научно обоснованной системы управления профессиональным развитием компетентности сотрудников государственных служб для поддержания благоприятной среды деятельности государственного управления.

Компетентностный подход определяется в последние годы как исходная точка всей деятельности по управлению персоналом: с помощью данного подхода возможно проводить кадровый отбор, оценивать качество работы персонала, организовывать систему карьеры и обучения.

В соответствии с этим, необходимо точно понимать определение понятия «управленческая компетентность». Но истолковать понятие оказалось не так-то просто в связи с существующими расхождениями в понимании явления

профессиональной компетентности в научной литературе, так и недостатком законодательного определения.

Изучение терминологического значения понятия управленческой компетентности выводит на то, что в основе данного термина лежат понятия «компетенция» и «компетентность».

Термин «компетентность» представляется через особенности, являющиеся основным положением эффективного человеческого поведения, например: способность принимать решения на основе рациональных суждений; возможность возлагать на себя ответственность по личной инициативе; умение изучать новые обстоятельства и использовать существующие знания для данного анализа; проявление инициативы, не узнавая у других, нужно ли это делать; умение самостоятельно работать, без постоянного руководства; стремление находить проблемы и находить пути для их решения; способность изучать новую информацию по личной инициативе, исходя из личного опыта и взаимосвязи с окружающими.

В понятии «компетенция» раскрывается окружающая среда компетенции с точки зрения представлений о форме и объеме решаемых дел в правовом плане органами управления, где значение человеческого фактора разворачивается через призму компетентности.

«Компетенция является моделью функционирования специалиста, осуществляющего свою работу в организации. Компетенция обладает своей структурой: наименование, определение, комплекс индикаторов поведения.

Компетентность воспринимается как окончательный результат, указывающий на умение рабочего достигать поставленных целей. Компетентность включает следующие составляющие: операционные и предметные знания; навыки и умения; решительность и умение их применения в какой-либо сфере; ответственность за последствия данной работы» [3, с. 25].

Сама компетенция связана с профессией и является требованиями, которые предъявляются ею к специалисту в его деятельности. Компетенция показывает какие профессиональные знания, навыки и умения должны быть у специалиста для правильной работы его деятельности.

В соответствии с этим можно утверждать, что компетенция — это рефлективная способность личности по оценке своего или совместного накопленного потенциала и ресурса. Вместе с этим понятие компетенции выражает содержание компетенции через такие ориентиры, как задача, мотив, цели, предназначение и т. д., которые относятся к точно поставленным итоговым целям руководящих органов.

Термин «компетентность» отражает сущность компетенции через те же похожие ориентиры, как: способности, знания, умения принимать решения, но которые относятся к конечным целям конкретного человека.

Две совокупности ориентиров, как можно заметить, комплементарны в своем направлении в исполнении процессов открытого характера, на выжиданиях итоговых результатов творческих процессов, способствующих привести к созданию глобальных новшеств. Подобными творческим процессами представляются, к примеру, образование иных концепций и подходов управления социальными конструкциями.

Вывод сделанный нами соответствует постиндустриальным перспективам процесса развития нашего государства. Вышесказанное дает убедительные основания представлять компетенции, как связанные с определенными итоговыми целями руководящих структур, а компетентность — как владение компетенциями, взаимосвязанное с итоговыми целями определенного индивида.

Следует выделить отличия сущности терминов «компетентность» и «компетенции».

Сущностью значения термина «компетенция» значатся представления о базовой составляющей эффективной деятельности.

Компетенции имеют индивидуальный характер, потому как могут быть соотнесены к различным людям, они воспроизводимы в социальной деятельности, таким образом, их возможно удерживать и развивать. Важной характеристикой компетенции является конкретность. Они всегда направлены определенному социальному институту.

В отношении значения термина «компетентность», ее сущностью представляются социально-психологические характеристики, которые соединены с субъектом успешной деятельности, с определенными людьми. Так как эти характеристики в большей мере представляют потенциальные возможности личности, то они не изображают определенную деятельность. Другими словами, социально-психологические характеристики представляют свойства человека, его перспективы по выражению данных характеристик в разного рода ситуациях, с дифференциальной частотой.

Компетентность — владение требуемой компетенцией, содержащей личностную связь человека с объектом деятельности.

Именно поэтому, компетентность и компетенции в действительности оказываются образцами разного рода субъективных реальностей, стало быть и речь идет о разнообразных познавательных программах, которые содержат интерпретацию рассматриваемых действий и их оценку.

Исходя из исследованных факторов, автором выдвигается измененное толкование исследуемого термина. Управленческая компетентность сотрудника государственных служб — это совокупная единая деятельностно-личностная социально-психологическая характеристика субъекта, выражающая его умение действовать на базе системы специализированных знаний о рабочих процессах и управленческих технологиях, обладая основными компетенциями, и гарантировать достижение успешных результатов деятельности в управлении.

Использованные источники:

1. Закон РБ от 18.07.2005 № 206-з «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан»
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 03.04.17 № 64-ФЗ).
3. Пестерева Н. М., Цветлюк Л. С., Надеина О. С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография — М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2014. — 139 с.
4. Турчанина Ю. А. Структурная модель управленческой компетентности государственного гражданского служащего // Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право. — 2013. — № 2 (145). — С. 104–111.
5. Дудаев Г.С-Х. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов государственного управления: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Грозный, 2015. — 228 с.
6. Полищук Н. О. Формирование управленческих компетенций в условиях смены парадигм управления и образования / Материалы Всероссийской научной конференции, Челябинск, 1 июня 2012 г. / ФГБОУ ВПО «ЧелГУ» — Челябинск: ООО «Печатный двор», 2012. — С.108–112.
7. Сухинин В. П., Горшенина М. В. Введение в менеджмент. Учебное пособие — М.: Инфра-М, 2010. — 464 с.
8. Михеев С. С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. М., 2011. — 258 с.

Sources used:

1. Law of the Republic of Belarus of 18.07.2005 No. 206-z " On the State Civil Service of the Republic of Bashkortostan»
2. Federal Law No. 79-FZ of 27.07.2004 " On the State Civil Service of the Russian Federation "(as amended on 03.04.17 No. 64-FZ).

3. Pestereva N. M., Tsvetlyuk L. S., Nadeina O. S. Formation of professional competencies of civil servants: monograph-Moscow: Publishing House of the Moscow Humanitarian University, 2014. - 139 p.
4. Turchanina Yu. A. Structural model of managerial competence of a state civil servant / / Nauchnye vedomosti. Philosophy series. Sociology. Right. — 2013. — № 2 (145). — P. 104-111.
5. Dudaev G. S-Kh. Formation of managerial competence of future specialists in public administration: dissertation for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences. Grozny, 2015 — - 228 p.
6. Polishchuk N. O. the Formation of managerial competencies in the changing paradigms of management and education / Materials of all-Russian scientific conference, Chelyabinsk, 1 Jun 2012 / VPO "CSU" — Chelyabinsk, OOO "Printing house", 2012. — P. 108–112.
7. Sukhinin V. P. Gorshenin M. V. Introduction to management. Textbook - Moscow: Infra-M, 2010 — - 464 p.
8. Mikheev S. S. Development of managerial competence of a civil servant: dissertation for the degree of Candidate of psychological Sciences. Moscow, 2011. — 258 p.