УДК 331.1

Шпекторенко И.В.,
док. наук по гос. управлению,
доц.

К проблеме компетентностной сущности профессионального опыта кадров

Аннотация. В статье рассмотрены научные взгляды ученых, работающих в сфере определения компонентов профессионального опыта. Предложено авторское видение внутренних компонентов профессионального опыта, выделены основные факторы его формирования.

Ключевые слова: профессиональный опыт, профессиональная компетентность, профессионализм, профессиональная мобильность.

Постановка проблемы. Недооценка значения оценивания, развития и использования профессионального опыта в профессиональной деятельности в сфере государственной и муниципальной службы постсоветских государств порождала и стимулирует значительное количество проблем в результативности и эффективности государственного управления этих стран. Это происходит, в первую очередь, из-за низкого уровня сформированности ценностных ориентаций, внутренних мотиваций, профессиональной пригодности, профессиональной компетентности, профессионализма работников указанной профессиональной сферы. Время от времени это признают и высшие должностные лица постсоветских государств. Кадровая политика на государственной службе зачастую имеет несистемный характер, а такие важные профессиональные качества как профессиональная компетентность, профессиональная культура, профессионализм, профессиональный опыт и профессиональная мобильность кадров до сих пор остаются вне поля зрения в работе с кадрами государственных органов. Такой подход к формированию кадрового корпуса стал, к сожалению, грустной традицией в Украине, особенно в «оранжевый» период. Так, 16 % назначенных председателей райгосадминистраций (РГА) и 14 % заместителей председателей и руководителей аппарата областных и городских госадминистраций, назначенных в 2006 г., не имели опыта работы на руководящих должностях в органах государственного управления. В Киевской и Полтавской области таких председателей РГА было назначено более половины. Среди заместителей председателей и руководителей аппаратов областных и городской госадминистраций в Киевской, Херсонской, Черниговской области, г. Севастополь таких руководителей было более одной трети [12, с. 15]. На государственной службе Украины актуализируется проблема упорядоченной формы передачи опыта. Она, на наш взгляд, диктуется в первую очередь, высокой текучестью

кадров, оттоком квалифицированных и опытных работников в другие сферы профессиональной деятельности, более оплачиваемые и перспективные, неэффективным функционированием институциональных каналов профессионализации (отбор, аттестация, кадровый резерв, ротации, профессиональное обучение и т.д.), несовершенством программ профессионального образования, повышения квалификации, деятельностью части профессионально непригодных служащих.

К тому же, многие из персонала государственных и муниципальных органов не имеют представления, из чего складывается их профессиональная компетентность, профессионализм и профессиональный опыт. Это значительно усложняет процесс профессионального саморазвития и самосовершенствования, не позволяет им использовать значительный ресурс самообразования. Так, согласно данным опроса 190 государственных служащих различных категорий государственных и муниципальных служащих, лишь 35 % опрошенных обоснованно считали, что основа профессионализма – это многолетний опыт работы в администрации, 27 % указывали, что это – высшее образование и еще 20 % – профессиональные и личные знакомства. В то же время более половины опрошенных ассоциировали себя с интеллектуальной элитой государства [15, с. 273]. Является ли нормальной ситуация, когда сами государственные служащие, как основной субъект государственной кадровой политики на государственной службе, не понимают содержания профессионального опыта, как одной из основной цели процесса их профессионализации? Очевидным является факт игнорирования важности формирования и использования профессионального опыта в процессе прохождения государственной службы в Украине, который начинается с процедуры отбора (или отбору) кандидата на должность. Именно в проведении этой процедуры кроется основная часть проблем, сложившихся в процессе профессионализации кадров государственной и муниципальной служб. Профессионально непригодный кандидат, не способный к накоплению и использованию профессиональной компетентности, профессионального опыта впоследствии с большей вероятностью будет оставаться непрофессионалом. А некомпетентность не позволяет профессиональный опыт накапливать, развивать, делиться им с другими работниками в процессе профессиональной деятельности, не позволяет государственной и муниципальной службе формировать и сохранять институциональную память. Такому положению способствует несовершенная законодательная и нормативно-правовая базы прохождения государственной службы в Украине.

Степень научной разработки проблемы. Игнорирование оценивания профессионального опыта в сфере государственного и муниципального управления в Украине отчасти обусловлено тем, что проблема содержания (компонентов) профессионального опыта остается дискуссионной.

Заслуживает поддержки мысль о том, что современное виденье внутренней композиции профессионального опыта может быть обеспечено лишь при условии системного подхода к феномену опыта (Б.Ф. Ломов). Проблематике определения компонентов такого понятия как «профессиональный опыт» во многих сферах профессиональной деятельности, в том числе и управленческой, посвящены научные труды А. Турчинова, Н. Протасовой, И. Дробота, В. Баранчеева, Г. Щокина и др. Значение научных разработок указанных ученых трудно переоценить. Они создали фундамент, служащий основой для новых исследований. Например, структура профессиональной мобильности персонала, предложенная автором данной статьи, позволяет, на наш взгляд, предложить более системное видение внутренних компонентов профессионального опыта как качества, связанного с комплексом таких же взаимосвязанных ценностно-ориентационных и компетентностных качеств персонала.

Цель статьи: с использованием сравнительного, комплексного и системного методов, метода моделирования исследовать внутренний компонентный состав профессионального опыта кадров, в том числе и кадров государственного и муниципального управления.

Изложение основного материала. Профессиональный управленческий опыт является сложным явлением, он образуется и совершенствуется или деформируется под воздействием многих объективных факторов. На формирование профессионального опыта оказывает влияние социальная, культурная (или социокультурная), академическая и, что особенно важно, профессиональная среда (или определенная совокупность этих сред). Указанные нами среды можно условно считать объективными факторами формирования профессионального опыта. Субъективными факторами формирования этого качества является комплекс личных и профессиональных качеств работника.

Из каких же компонентов состоит профессиональный опыт? Ученые высказывают немало своих взглядов на эту проблему. Приобретение производственного опыта, знаний, навыков и умений, признает важными факторами профессионально-квалификационной мобильности Г. Щокин [13, с. 248]. О. Крутий указывает на тесную взаимосвязь опыта, возраста, уровня профессиональной компетентности, иных особенностей личности [7, с. 184-185]. А. Турчинов рассматривает профессиональный опыт как часть жизненного (социального) опыта человека, что в целом совпадает с нашим убеждением, что профессиональный опыт, как и профессиональная мобильность кадров, формируются и благодаря влиянию социальной среды как одного из факторов формирования профессионального опыта. По этому поводу А. Турчинов обоснованно указывает, что нельзя механически отделять человека как обладателя профессионального опыта, ценного для организации, от человека как личность, со свойственными ему

характеристиками, особенностями, жизненными ценностями, планами, интересами, наконец, жизненным опытом [14, с. 105]. Опыт общественной и государственной деятельности признается одним из важных качеств, необходимых для отбора на государственную службу [8, с. 45].

«Опыт работы в соответствующей сфере» наряду с уровнем образования, объемом знаний, профессиональными навыками, навыками сотрудничества и взаимопомощи, возможностью взаимозамены сотрудников и др. некоторые исследователи относят к тем компонентам, которые составляют понятие «способности персонала» [9, с. 195], которые в структуре профессиональной мобильности персонала нами отведены к комплексу его компетентностных качеств. И. Дробот системно сочетает понятие профессиональных знаний, компетентности с опытом, возрастной и социальной зрелостью. Профессиональную компетентность он сочетает с профессионально важными качествами, профессиональным опытом государственного служащего. На личностном уровне – это один из важнейших аспектов профессиональной культуры должностного лица, который проявляется как в достижении профессионализма в трудовой деятельности, так и в высоком уровне сформированности профессиональной и духовной культур во всех ее проявлениях [4, с. 224-226]. Следовательно, в данном случае, акцентируется системная связь профессиональной компетентности с профессиональным опытом, профессиональной культурой, профессионализмом кадров в целом. Эти качества, в свою очередь, определяют сформированность такого важного качества современных кадров, которым является их профессиональная мобильность как важный ресурс процессов профессионализации и упреждения профессиональной деформации.

Профессиональный опыт государственных и муниципальных служащих ряд других исследователей относят к содержанию профессиональной компетентности, указывая при этом, что последняя означает знания, умения, дающие возможность осуществлять управление, с большей или меньшей эффективностью [2, с. 497]. Профессиональная компетентность – владение профессией, наличие опыта практической деятельности и очевидных результатов на профессиональной ниве, успешная профессиональная и служебная карьера, состоятельность (как возможность реализация личного профессионального потенциала. – И. Ш.) [10, с. 82]. Профессиональная компетентность – это мера проявления свойственного государственному служащему профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности [8, с. 48]. Важность опыта подчеркивают западные исследователи менеджмента персонала [16, с. 91]. Мнение В. Баранчеева, о том, что «опыт – это знания, которые имеют базу в виде теории, умений и навыков, обогащенные решением большого количества конкретной деловой ситуации» [1, с. 129], также свидетельствует в пользу компетентностной основы профессионального опыта.

Системную характеристику профессионального управленческого опыта осуществила Н. Протасова. Она указывает, что профессиональный опыт и опыт государственного управления занимает особенное место в системе обучения и образования государственных служащих. Профессиональным опытом государственного служащего, по мнению Н. Протасовой, является опыт управленческой деятельности. Профессиональный управленческий опыт является неотъемлемой составной частью «совокупной культуры государственного служащего». Понятие «опыт» – чувственно эмпирическое познание объективной действительности, которое основывается на практике и означает единство знаний, умений и навыков, то есть профессионального опыта и профессиональной компетентности. Профессиональный опыт основывается на практике профессиональной деятельности, он есть, в сущности, результатом профессиональной практической деятельности; профессиональный управленческий опыт государственного служащего выступает основой, базисом его практической профессиональной деятельности и как ее результат; профессиональный опыт всегда приобретается и развивается под воздействием определенных качеств личности, способностей, предпочтений, взглядов, и т. п.; профессиональный управленческий опыт рассматривать вне социального опыта невозможно, большое значение для образования и развития профессионального управленческого опыта имеет жизненный опыт личности [11, с. 87-89, 90, 94, 95, 98, 103]. Данная характеристика с позиции темы данного исследования доказывает взаимное влияние социального и профессионального видов мобильности человека. На наш взгляд, именно профессиональный опыт в структуре профессиональной мобильности персонала является одним из элементов, аккумулирующем индивидуальный вклад человека в профессию.

Ф. Исмагилова профессиональный опыт исследует как системное психологическое управляемое образование, как профессиональную характеристику специалиста и как один из факторов его конкурентоспособности. Поэтому программа управления опытом в организации, по мнению, Ф. Исмагиловой, должны быть направлены на развитие профессиональной компетентности [5]. С нашей точки зрения, в данной работе профессиональный опыт не совсем обоснованно рассматривается в качестве основы профессиональной компетентности. С позиции профессионального развития как процесса, более логично рассматривать профессиональный опыт и профессиональную компетентность как взаимосвязанные между собой компоненты.

А. Карпов, отождествляя понятие «хороший руководитель» и «опытный руководитель», указывает на следующие компоненты профессионального опыта: долговременная память, «квинтэссенция» самой управленческой деятельности, система ее регуляторов, степень диффе-

ренцированности, «богатство», под которым имеется в виду его объем и разнообразие, успешность деятельности, избирательность (селективность) опыта, его упорядоченность, структурированность [6]. К параметрам профессионального опыта, на наш взгляд, необходимо отнести: задатки и способности, профессионально важные качества, знания, умении, навыки, сформированность профессиональной культуры, профессиональную обучаемость (академическую мобильность), характеризующие качественную сторону профессионального опыта, результаты профессиональной деятельности. Профессиональный управленческий опыт раскрывает степень сформированности ценностно-ориентационной сферы работника (или мотивационной сферы, согласно точке зрения А. К. Марковой).

Не трудно в толкованиях содержания профессионального опыта найти качества ценностно-ориентационной сферы (внутренней психоэмоциональной, потребностно-мотивационной, ценностно-мотивационной сфер профессионализма и профессиональной мобильности персонала). Так, с процессом приобретения реального опыта работы некоторые исследователи логично связывают профессиональные интересы [3, с. 233].

Выводы. Таким образом, можно просуммировать, что профессиональный опыт формируется во взаимосвязи с личностными, профессиональными компетентностными качествами работника (задатками и способностями, профессионально важными качествами, профессиональной обучаемостью (или способностью к обучению, академической мобильностью), профессиональной компетентностью, профессиональной культурой). Профессиональный опыт как определенная степень сформированности компетентностных качеств, формируется и находится под воздействием ценностно-ориентационных качеств (профессиональные пригодность и работоспособность, профессиональная направленность личности (профессиональные: намерения, призвание, интересы, ожидания, удовлетворенность). Профессиональный опыт – это форма усвоения специалистом собственных и коллективных рациональных достижений в профессиональной сфере, это определенный итог, результат профессионального развития человека.

В процессе формирования профессионального опыта стоят выделять социальные, культурные, академические, профессиональные и личностные факторы. Для оценивания имеющегося уровня сформированности профессионального опыта в конкретной профессиональной среде достаточным, на наш взгляд, является оценивание комплекса выделенных нами выше компетентностных качеств работника. Профессиональный опыт наряду с профессиональной компетентностью выступает важным компонентом профессионализма. Непрерывность, мобильность процесса смены управленческой и профессиональной ситуации, профессионального развития, требует того, чтобы субъект управления также успевал за этими изменениями, был профессионально мобильным, постоянно совер-

шенствовал собственную профессиональную компетентность, обогащал профессиональный опыт, улучшал профессионализм. Формирование профессионального опыта невозможно без предоставления адекватной возможности профессионализации со стороны государственного органа, учреждения, организации, где он трудится.

Важным является понимание понятия «профессиональный опыт» в контексте понимания концептуальных подходов к определению понятия «профессиональная мобильность». Понимание профессиональной мобильности основывается вокруг следующих значений: как процесс перемещения рабочих между профессиональной и квалификационной группой в результате приобретения производственного опыта, знаний, навыков и умений; главной причиной мобильности кадров (их текучести, связанной с перемещениями, увольнением) является не столько длительность службы, а недовольство характером и условиями работы; мобильность анализируется в пределах перераспределения рабочей силы одного предприятия (внутренняя текучесть кадров), как перемещение на внутреннем рынке труда организации; как отношение к легальной трудовой деятельности, готовность к изменению при необходимости первичных условий своей трудовой деятельности, установка на уровень интенсивности труда, вероисповедания, возможность самореализации, социальный статус; как одна из сущностной характеристики человека; как явление, присущее работе с кадрами; мобильность перемещения считается одним из мероприятий по развитию технологии управления персоналом. Поэтому профессиональная мобильность работника, как присущее ему индивидуальное качество, проявляется в приобретении им достаточного собственного ресурса, профессиональной компетентности, опыта, обеспечивающих эффективность и результативность профессиональной деятельности, быстрое выполнение должностных задач в условиях профессионально должностного развитию, функционально статусных перемещений и движения кадров в пределах одной профессии, организации (в узком значении понятия «профессиональная мобильность», поскольку речь идет о профессиональной деятельности в одной сфере профессиональной деятельности – органах государственного и муниципального управления).

Необходимо использование межпрофессионального типа профессионального вида мобильности (в виде стажировки в бизнес-секторе) для повышения уровня профессиональных компетентности и опыта, профессионализма, профессиональной мобильности персонала государственной и муниципальной службы. В пределах межпрофессиональных перемещений кадров стоят осуществлять оценивание компетентностных качеств вместе с ценностно-ориентационными, которые укажут на конкретную конфигурацию внутренней мотивации и профессиональную направленность кандидата на избранную новую профессию. В таком случае оцени-

вание профессионального опыта (компетентностных и ценностно-ориентационных качеств персонала), не исключает и других параметров оценивания: результативность (эффективность) предыдущей работы; как кандидат работал, какие использовал знания и умения, приемы, технологии, а также как в процессе труда использовал личные задатки и способности; (стремится ли человек в будущем выйти за пределы избранной профессии (стремление к межпрофессиональной мобильности и какие на это могут быть субъективные причины), желание преобразить собственный опыт, обогатить профессию собственным личным творческим вкладом; способность к накоплению, возобновлению и творческому применению профессионального опыта, сформированность профессиональной обучаемости (академической мобильности), активность, целенаправленность, систематичность и результативность самообразования, стремление к повышению профессиональной компетентности; готов ли человек к принятию профессионального опыта других людей, обнаруживает ли т. н. «профессиональную открытость»; достигает (сможет ли достичь) результатов, определенных должностной компетенцией; усвоил ли человек нормы, правила поведения, эталоны, культуру прошлой профессии, и может ли их воспроизводить на уровне профессионализма в своей новой карьере (индивидуальный ресурс культурной мобильности).

Актуальной проблемой последующих научных исследований является разработка научных положений относительно субъект-субъектного взаимодействия в процессе профессионализации кадров.

Литература

1. Баранчеев В.П. Управление знаниями в инновационной сфере : учебник / В. П. Баранчеев. М.: Благовест-В, 2007.

2. Государственная служба: теория и организация : курс лекций / рук. ред. кол. Е.В. Охотский, В.Г. Игнатов. Ростов н/Д. : Феникс, 1998.

3. Дарли Дж. Измерение профессиональных интересов (vocational interest measurement) / Дж. Дарли // Психол. энциклоп. / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. 2-е изд. СПб. : Питер, 2003. С. 233-234.

4. Дробот І. О. Формування моделі професійно-компетентного працівника в контексті гарантування місцевого самоврядування / І.О. Дробот // Дем. стандарти проф. навчання та діяльності публ. службовців: теорія, практика : міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 22 берез. 2007 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 224-277.

5. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики : автореф. дисс. … канд. психол. наук / Исмагилова Ф. С. ; МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2000. 20 с.

6. Карпов А.В. Профессиональный опыт руководителя. – Режим доступу: Элитариум: Центр дистанц. образования (www.elitarium.ru) (Название с экрана).

7. Крутій О.М. Акмеологічні основи формування команди в державному управлінні / О. М. Крутій // Дем. стандарти проф. навчання та діяльності публ. службовців: теорія, практика : міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 22 берез. 2007 р. Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 182-186.

8. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців : монографія / І. І. Нинюк ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. Луцьк : Надстир'я, 2005.

9. Поліщук Н. Проблеми діагностики управлінських здібностей керівників органів державної влади / Н. Поліщук // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. ОРІДУ НАДУ. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2005. Вип. 2 (24). С. 193-198.

10. Полтавський В. Шляхи поліпшення кадрового складу державної служби в Україні / В. Полтавський // Вісн. УАДУ. 2003. № 1. С. 80-85.

11. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації : навч.-метод. посіб. / Н. Г. Протасова. К. : УАДУ, 2000.

12. Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності Гол. упр. держ. служби України у 2006 р. : інформ. вид. / під заг. ред. Т. Мотренка. – К., 2007. – 59 с.

13. Теорія і практика управління персоналом : навч.-метод. посіб. / авт.-уклад. Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1998.

14. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. М. : МПСИ, Флинта, 1998.

15. Юношева В.А. Прогнозування потреб кадрового забезпечення державної служби України / В. А. Юношева // Акт. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. ХарРІ НАДУ. Х. : ХарРІ НАДУ, 2002. № 2 (13), ч. 1. С. 272-275.

16. Robey D. Designing Organizations: A Macro Perspective / D. Robey. – N. Y. : Richard D. Irwin Inc., 1982. – 495 p.

УДК 332

Сапрыкина Н. В., д.э.н., проф.
Чернобродова Л. А., к.э.н., доц.

Маркетинговые аспекты формирования стратегии развития региона

В статье рассматриваются проблемы регионального развития на примере Рязанской области, обосновывается необходимость маркетингового подхода к разработке и реализации инновационной стратегии региона, предлагаются конкретные направления ее обеспечения.

Ключевые слова и словосочетания: стратегия развития региона, маркетинговый подход, инструменты маркетинга, инновационный сценарий.

Успех социально-экономического развития России и ее регионов зависит от поиска новых форм, методов и средств повышения конкурентоспособности на микро-, мезо- и макро-уровнях экономики. Маркетинговый подход со стороны территориальных органов управления в отношении территориальных ресурсов, продукции и услуг активно сопрягается с маркетингом территории. Маркетинг территории становится самостоятельной функцией регионального и муниципального управления, по-