Джулаева А.М.

к.э.н.доцент Казахского национального университета им аль-Фараби

Казахстан, г.Алматы

**Профессиональные компетенции госслужащих как ключевое условие повышения качества государственных услуг**

Послание Президента народу Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» позволяет в полной мере осознать, что обеспечение конкурентоспособности в условиях глобализации требует постоянного обеспечения качества во всех сферах жизни общества. Государственная служба занимает особое место в этом процессе, т.к. является институтом управления обществом, деятельность которого должна быть нацелена на обеспечение эффективной жизнедеятельности общества. Степень удовлетворенности, доверия населения власти, олицетворяющей государство, зависит от качества государственных услуг, от качества выполнения должностных обязанностей госслужащими.

Качество государственных услуг определяется прежде всего профессиональными и личностными компетенциями госслужащих, их профессиональной мотивацией. Актуальность этого положения подтверждается тем, что в 2016 году был принят новый Закон РК “О государственной службе Республики Казахстан”, в соответствии с которым создание профессионального госаппарата начинается с отбора и продвижения кадров в рамках компетентностного подхода.. Глава государства подписал Указ об аттестации госслужащих корпуса «Б». В связи с этим с 1 февраля 2017 года стартовал второй этап комплексной аттестации, которая проводится в три этапа. Основная цель данной аттестации заключается в оценке компетенций государственного управленца на основе разработанной Единой рамки компетенций. Данная аттестация является еще одной ступенью реализации реформы государственной службы и способствует решению стратегических задач, обозначенных Главой государства.

Для формирования компетентного государственного управленца необходимо не только контролировать уровень компетентности, но и обеспечить интеграцию ресурсов сферы образования и практики госуправления. Компетенции госслужащих, как и других специалистов, должны формироваться в вузах. Так, в Казахском национальном университете им.аль-Фараби, в Высшей школе экономики и бизнеса, кафедра «Менеджмент и маркетинг» осуществляет подготовку студентов и магистрантов по специальности «Государственное и местное управление». Преподавателями кафедры, осуществляющими методическое обеспечение учебного процесса, разрабатываются компетенции государственных управленцев и методы их формирования. Для этого важно четко определить понятие компетенции.

В контексте сказанного наиболее точно выражает сущность этого понятия Ричард Боятцис (Richard Boyatzis), который определяет компетенцию как основную характеристику человека, которая «причинно связана с эффективной работой». Исходя из определения компетенции как «набора характеристик, которые отделяют эффективную работу, он классифицировал их как пороговые и дифференцирующие компетенции.

*Пороговые компетенции* - это способности, которые необходимы для выполнения работы, но они не могут обеспечить более высокую эффективность этой работы. *Дифференцирующие компетенции* - это как раз те способности, в результате реализации которых деятельность одного человека становится более эффективной, чем деятельность другого человека. Соответственно, задача обеспечения конкурентоспособности заключается в определении и развитии не пороговых, а дифференцирующих компетенций

Вместе с тем, в формировании компетентного специалиста определяющую роль играют личностные компетенции, которые определяют способность человека видеть потребности других людей, уметь учитывать их интересы, прогнозировать поведение людей; руководить деятельностью других людей, принимать ответственность.

Т.о., в обеспечении профессионализма и высокой эффективности профессиональной деятельности государственных управленцев ключевую роль играет процесс развития системы компетенций, определяющее значение в которой принадлежит дифференцирующим профессиональным компетенциям.