

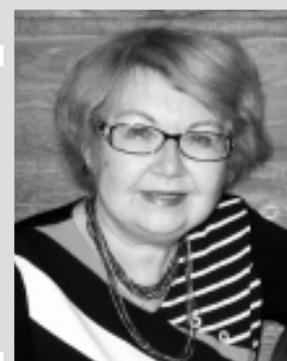
УДК 342.34

Стратегическая компетенция государственных гражданских служащих: методология исследования



Юрьева О.В.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университета



Бурганова Л.А.

Доктор социологических наук, профессор кафедры
государственного, муниципального управления и социологии
Казанского национального исследовательского
технологического университета

В статье обосновывается теоретическая актуальность анализа проблемы стратегической компетенции государственных гражданских служащих. Рассматриваются теоретико-методологические подходы к анализу данного феномена, выявляются особенности феноменологической перспективы в исследовании стратегической компетенции в сфере государственного управления. Обоснован авторский подход к исследованию, основанный на синтезе методологических принципов теории Дж. Равена и концепции корпоративной компетенции Г. Хамела и С.К. Прахалада.

Ключевые слова: стратегическая компетенция, государственные гражданские служащие, феноменологическая социология знания, конструктивистский подход, Дж. Равен, Г. Хамел, С.К. Прахалад.

В последние годы в России реализуется новый подход к государственному управлению, в основе которого концептуальное переосмысление роли государственных гражданских служащих в управлении обществом. На наш взгляд, суть его во внедрении элементов рыночной идеологии в процессы административного реформирования, что получило отражение в отказе от ряда традиционных ценностей государственной службы: стремления избежать личной ответственности посредством принятия коллективных решений, откладывать в долгий ящик проекты, связанные с риском, но необходимые для решения важной проблемы и пр. Идеологическая перестройка госслужбы инициировала трансформацию механизмов ее регулирования, среди которых важное место отводится практичным моделям управления, позволяющим государственной гражданской службе не только эффективно выполнять

рутинные функции, ориентированные на анализ и решение внутренних проблем, но и реализовать стратегические задачи, обеспечивающие ее адаптацию к быстро меняющимся условиям внешнего окружения. Усложнение и наполнение новыми смыслами функциональных ролей государственной гражданской службы и, соответственно, возрастание объема и новизны задач, связанных с необходимостью осуществления стратегического управления, – все это делает актуальным исследование стратегической компетенции государственных гражданских служащих. Стратегическая компетентность государственной службы сегодня выступает точкой прорыва к эффективному государственному управлению.

Теоретическая актуальность анализа поставленной проблемы связана с необходимостью преодоления ограниченного подхода к пониманию сущности

самого феномена «стратегическая компетенция» в сфере государственного управления, узости методологического инструментария в ее оценке. В отличие от получившей распространение позитивистской позиции, характеризующейся определением компетенции в целом и стратегической компетенции, в частности, как объективной реальности, как рационального набора устойчивых характеристик личности, авторский подход к ее исследованию основан на понимании стратегической компетенции как субъективно определяемой и связанной с системой личных ценностей. Такая методологическая перспектива ориентирует на исследование смысловой системы, на анализ стратегической компетенции с точки зрения действующего государственного служащего, определяющего и проявляющего ее в соответствии со своими интерпретациями, участвуя тем самым в процессе ее конструирования [1, с. 106].

На наш взгляд, значительными эвристическими возможностями в исследовании стратегической компетенции обладает конструктивистский подход, основанный на феноменологической социологии знания. При таком подходе критерием адекватности понятия «стратегическая компетенция» выступает не истинность его определения, а границы того семантического пространства, для которого доказано, что конструируемое определение имеет смысл в использованном контексте. Стратегическая компетенция в этом плане не может быть оценена как правильная или неправильная (ее вообще невозможно оценить объективно), поскольку она приобретает эти черты в контексте решения конкретной задачи или ситуации.

Феноменологическая социология знания, развивая прежде всего в работе П. Бергера и Т. Лукмана, ориентирует не столько на изучение специализированных форм знания, вроде науки, а на «повседневное знание», реальность «жизненного мира», предшествующую всем теоретическим системам. В соответствии с постулатами феноменологической социологии, для особых социальных контекстов характерны специфические агломераты «реальности» и «знания», и социология знания должна попытаться понять, в результате чего «знание» становится самоочевидным для рядового человека: «Человек живет в реальном мире и знает его характеристики, которые предстают перед ним, как сами собой разумеющиеся». То есть «реальность» трактуется как качество, присущее феноменам, а знание – как уверенность в том, что феномены являются реальными и обладают специфическими характеристиками. Эпистемологическая специфика социологии знания состоит в том, что она имеет дело с анализом социального конструирования реальности [2, с. 31].

Значимым теоретическим ресурсом авторского подхода к исследованию стратегической компетенции является также концепция известного британ-

ского исследователя Дж. Равена, сделавшего акцент в исследовании компетенции на ценностно-мотивационной стороне личности: компетенция включает в себя не только интеллект и способности, она подразумевает внутреннюю мотивацию. Именно мотивации определяют в первую очередь личные ценности, социальные и политические убеждения и мнения, а также представления человека о том, какое место он сам и другие занимают в обществе и организации. Знания, умения и навыки могут успешно формироваться и актуализироваться только при условии личностного принятия и осознания важности целей. «Люди, способные ясно выразить латентные цели, имеют возможность стать лидерами просто потому, что, когда цели выражены, другие люди способны принять участие в достижении этих целей, уже не нуждаясь в специальных указаниях или в помощи для приобретения специальных навыков» [3, с. 280].

В качестве компонентов компетенции Дж. Равен выделяет внутренне мотивированные характеристики и способности людей, связанные с системой личных ценностей, которые позволяют им достигать значимых целей – независимо от природы этих целей и социальной структуры, в которой эти люди живут и работают. В их число ученый включает представления и ожидания, связанные с механизмами функционирования общества и ролью человека в обществе. Поэтому задачей исследователя является изучение представлений людей о самих себе и о той роли, которую они сами и их сотрудники играют в деятельности организации; представлений о том, как работает организация, и какой социальный климат способствует инновациям, формированию ответственности и развитию. Важно изучать восприятие людьми тех установок, в рамках которых даются указания о направлениях и формах их деятельности. И, что очень важно, Дж. Равен включает в структуру компетенции интерпретационный аспект: люди должны понимать термины, с помощью которых описываются отношения внутри организаций (это прежде всего такие понятия, как «руководство», «принятие решений», «демократия», «равенство», «ответственность», «делегирование ответственности» и пр.) [3, с. 24].

Дж. Равеном и его коллегами на протяжении 20 лет проводились эмпирические исследования, которые доказали, что люди хотят чувствовать себя компетентными и быть компетентными. При этом выяснение целей неразрывно связано с ростом компетенции. Это происходит потому, что тренировать и развивать наиболее важные составляющие компетенции (склонность анализировать явления и ситуации, учитывать прошлый опыт, предвидеть будущие препятствия, проявлять инициативу, способность вести и быть ведомым) можно только в процессе стремления к значительным целям [3, с. 201]. Таким

образом, достичь наилучших результатов можно при использовании специальных знаний людей, их энтузиазма, инициативы и лидерских способностей в процессе совместной работы по достижению общей цели. Чем больше независимых компонентов компетенции (когнитивных, эмоциональных) человек вовлекает в процесс достижения значимых для себя целей, тем выше вероятность, что он этих целей добьется.

Ключевой вывод Дж. Равена: руководители должны нести ответственность за то, насколько хорошо они обеспечивают в своей организации достижение разнообразных социальных целей; «они должны отвечать за высокий уровень инициативности, готовности к делу и изобретательности своих подчиненных» [3, с. 201].

Заслуживают внимания результаты исследования Дж. Равеном стратегической компетенции государственных служащих, анализ ее в контексте способности чиновников осуществлять свою роль в управлении современным обществом. Позиция Дж. Равена сформулирована следующим образом: необходимо прежде всего изменить отношение общества к государственной службе, необходимо более широкое признание влияния государственных служащих на качество жизни. «Их нужно воспринимать не как паразитов, сидящих на нашей шее, – пишет он, – а как самых важных работников в нашем обществе» [2, с. 112]. На наш взгляд, это справедливо и для оценки менталитета современного российского общества. Вслед за Дж. Равеном мы полагаем, что государственным служащим, в том числе и в России, мешают эффективно выполнять свою роль предрассудки, связанные с осуществлением ими своей роли.

Для понимания специфики стратегической компетенции государственных служащих следует актуализировать принципиально важные выводы Дж. Равена относительно новой интерпретации роли государственных служащих в управлении обществом. Первый из них состоит в том, что государственные служащие – не просто люди, играющие важнейшую руководящую роль в обществе. Способствовать управлению обществом – первая обязанность каждого из них. Второй его вывод – государственные служащие ответственны не только за качество жизни общества в целом, но и за качество жизни каждого человека, которого они обслуживают.

Заслуживают внимания предлагаемые Дж. Равеном конкретные меры, с помощью которых следует реализовать новый подход к государственному управлению: необходимо отказаться от традиции вменять в обязанность государственному служащему не допускать ошибок, избегать личной ответственности посредством принятия коллективных решений, откладывать в долгий ящик проекты, связанные с риском, но необходимые для решения важ-

ной проблемы. Важно конструировать новые интерпретации смыслов в отношении ролевых функций государственной службы. В список этих ролей ученый включает такие, как критик, разоблачитель, осведомитель, предприниматель, организационный интервент, адвокат, катализатор, пророк, мечтатель. Он обращает внимание на необходимость выработки новых представлений, понятий и средств, позволяющих возложить на государственных служащих личную и коллективную ответственность за максимально эффективное использование доступным государственным службам и обществу человеческих ресурсов и за стимуляцию инициативы, свободы действий, гибкости и принятия личной ответственности всеми членами социума. Важно осуществлять научно-исследовательские разработки, способные выработать такого рода представления и соответствующие инструментальные средства.

На наш взгляд, очень своевременными и полезными выглядят рассуждения Дж. Равена относительно неадекватности многих представлений людей. Так, собранные им эмпирические данные показали, что большинство опрошенных людей возлагают всю ответственность за будущее страны на правительство, а не на самих себя [3, с. 143]. Заметим, что исследования общественного мнения в России за последние годы также демонстрируют эту тенденцию: население уверено, что само оно не в состоянии справиться с социальными проблемами, поэтому пусть об этом лучше позаботится правительство. Гражданину отводится пассивная роль – он должен голосовать на выборах, платить налоги, а бюрократия – обеспечивать каждому человеку то, что полагается ему по праву.

Исследование, проведенное Дж. Равеном, интересно и тем, что оно выявило мнение людей о нежизнеспособности демократических процессов: большинство из них считают, что необходим сильный лидер, который будет выяснять, что думают люди, а затем делать то, что сочтет нужным. Большинство людей верит в то, что с проблемами общества и отдельного гражданина можно справиться на основе авторитарного руководства, иерархической ответственности, пассивного поведения хорошего гражданина и централизованной (в противоположность персональной) инициативы.

Другим теоретическим источником авторского методологического подхода выступают различные концепции *корпоративной компетенции*, сложившиеся в рамках стратегического менеджмента, спецификой которых является рассмотрение корпоративной компетенции в качестве характерной особенности организации, определяющей ее успех. Отметим ценность идей Г. Хамела – профессора стратегического и международного менеджмента Лондонской школы бизнеса и С.К. Прахалада – профессора делового администрирования Ми-

чиганского университета, исследование которых «Стержневые компетенции корпорации» [4] наполнило понятие «компетенция» новым смыслом. По мнению С.К. Прахалада и Г. Хамела, компетенция – это особая способность руководителя делать нечто непосильное или невозможное для других. Это – исключительная компетенция, которая повышает рыночную или потребительскую ценность за счет какой-либо уникальной способности производителя или поставщика.

Иными словами, речь идет о сильных сторонах и потенциальных возможностях, которые есть в любой организации и системе. У каждой организации – своя область исключительной компетенции; она, по мнению Прахалада и Хамела, связана с характером организации. Развитие «стержневых компетенций» приводит к созданию своих сильных позиций на рынке. Принципиально важен вывод авторов, что стержневыми могут считаться только те компетенции, которые имеют стратегическое значение. Главной ошибкой в стратегическом управлении является попытка определить основные компетенции вне контекста, как бы «в пустоте», тогда они часто выделяются неверно. Согласно Г. Хамелу и К. Прахаладу, с учетом контекстуальности под «стержневыми компетенциями» следует понимать такие навыки и умения, воспроизводство которых конкурентами крайне затруднено, и которые высоко ценятся потребителями и могут найти применение на различных рынках.

Высок эвристический потенциал идей, представленных в другой работе Г. Хамела и К. Прахалада, которая называется «Конкурируя за будущее» (*Competing for the future*) [5]. В основе этой концепции – идея о том, что важно не приспособливаться к внешней среде, а творить свою собственную, что было доказано опытом крупнейших корпораций. Конкурировать за будущее – значит владеть интеллектуальным превосходством, новейшими технологиями и знаниями, в том числе и компетенциями. На наш взгляд, весьма актуальными и для системы государственного управления являются требования к выработке стратегического управления, сформулированные Г. Хамелом и К. Прахаладом для рыночных организаций. В своем предвидении будущего менеджер должен дать ответ на три вопроса, а именно: какие потребительские блага будут необходимы через 5, 10 или 15 лет; какие новые компетенции или возможности (навыки и технологии) будут необходимы для этих благ; каким образом надо изменить систему взаимодействия с потребителем в ближайшие несколько лет? [6, с. 206-208].

Принципом стратегического управления, по Г. Хамелу и К. Прахаладу, должна стать работа на опережение, на создание собственной конкурентной среды со своими правилами на долгосрочную перспективу. Отметим важность предложенного учены-

ми нового понимания стратегического управления в целом (не как политики выживания, а как борьбы за революцию), компетенции – в частности. Компетенцию нужно проектировать, заблаговременно подвергать ее революционной ломке – таков принципиально новый вывод ученых.

Таковы основные теоретические идеи и подходы в исследовании стратегической компетенции государственных служащих, которые легли в основу авторской методологии анализа стратегической компетенции, ориентированной на изучение различных аспектов ее повседневного восприятия, на выявление системообразующей роли ценностно-мотивационной стороны личности в структуре модели стратегической компетенции, на понимание ее как объекта постоянного конструирования и нацеленной на долгосрочную перспективу.

Литература:

1. Бурганова Л.А., Юрьева О.В. Профессиональная деятельность в сфере государственного управления: компетентностный подход // Вестник экономики, права и социологии. – 2008. – № 1. – С. 103-109.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Изд-во «Медум», 1995. – 344 с.
3. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002. – 395 с.
4. Prahalad C.K., Hamel G. The core competence of the corporation // Harvard Business Review. – 1990. – May-June. P. 79-91.
5. Hamel G., Prahalad C.K. Competing for the future. – Boston: Harvard Business School Press, 1994. – 220 p.
6. Бойет Дж.Г., Бойет Дж.Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 368 с.

Strategic Competence of State Civil Servants: Research Methodology

O.V. Yurieva
Kazan (Volga Region) Federal University

L.A. Burganova
Kazan National Research Technological University

The paper substantiates theoretical topicality of research into strategic competence of state civil servants. The authors analyze the theoretical and methodological approaches to the given phenomenon, and reveal phenomenological prospects in the analysis of strategic competence in state management. The author's approach is based on the synthesis of methodological principles of J. Raven's theory and G. Hamel and S.K. Prahalad's conception of corporate competence.

Key words: strategic competence, state civil servants, phenomenological sociology of knowledge, constructivist approach, J. Raven, G. Hamel, S.K. Prahalad.

