

Обзорная статья

УДК [378.011.3–051:35.08]:005.336.2

DOI: 10.17853/2686-8970-2025-1-59-68

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Наталья Николаевна Самохина

*доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры музыкального образования
Луганский государственный педагогический университет,
Луганск, Россия*

*samohina71@mail.ru,
<https://orcid.org/0009-0006-3152-9822>*

Аннотация. Определена значимость компетентностного подхода как методологического основания подготовки будущих государственных служащих. Конкретизирован содержательный контекст понятий «компетентность» и «компетенции», выявлены различия между данными дефинициями. Рассмотрены сущностная характеристика и критерии профессионализма специалиста сферы государственного и муниципального управления. Обоснована целесообразность компетентностного подхода в профессиональной подготовке будущих государственных служащих.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенции, профессиональная подготовка, будущие специалисты государственного и муниципального управления

Для цитирования: Самохина Н. Н. Компетентностный подход в профессиональной подготовке будущих государственных служащих // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2025. № 1 (21). С. 59–68. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2025-1-59-68>.

Review article

COMPETENCY-BASED APPROACH IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE CIVIL SERVANTS

Natalia N. Samokhina

*Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Music Education
Lugansk State Pedagogical University,
Lugansk, Russia*

*samohina71@mail.ru,
<https://orcid.org/0009-0006-3152-9822>*

Abstract. The article defines the importance of the competence approach as a methodological basis for the training of future civil servants. The substantive context of the concepts of “competence” and “competencies” is specified, and the differences between these definitions are revealed. The essential characteristics and criteria of professionalism of a specialist in the field of public administration are presented. The expediency of a competence-based approach in the professional training of future civil servants is substantiated.

Keywords: Competency-based approach, competencies, professional training, future specialists in state and municipal administration

For citation: Samokhina N. N. Competency-based approach in the professional training of future civil servants // INSIGHT. 2025. № 1 (21). P. 59–68. (In Russ.). <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2025-1-59-68>.

Введение. В условиях современных глобальных инновационных преобразований в системе государственной власти появляются новые требования к профессиональной подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления. В связи с этим актуализируется необходимость подготовки компетентного профессионала, способного эффективно использовать собственные знания, умения, навыки в профессиональной деятельности. Исследователи, занимающиеся данной проблематикой (Е. А. Агеева, А. А. Антипов, Г. В. Атаманчук, Т. Б. Батуева, А. М. Колесников, А. И. Турчинов, Н. Д. Эриашвили и др.), подчеркивают важность серьезной теоретической и практической подготовки обучающихся, целесообразность формирования профессионально-значимых качеств будущих специалистов, способствующих их эффективной профессиональной деятельности в сложных условиях неопределенности и многочисленных трансформаций. В данном контексте особо отметим компетентностный подход, он является доминирующим в современном образовательном процессе и заложен в основу действующих образовательных стандартов и образовательных программ.

Компетентностный подход к обучению отражает существующие требования как к содержанию образования, так и к поведенческой составляющей, включающей способности обучающегося применять полученные знания, умения и навыки в профессиональной практике [1], ориентирует систему образования на обеспечение качества подготовки будущих специалистов в соответствии с потребностями современного общества, что не только соотносится со стремлениями самой личности интегрироваться в общественную деятельность, но и отображает потребность социума использовать потенциал личности.

Методология и методы. Анализ сущности компетентностного подхода отражен в трудах Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, Н. В. Ипполитовой, Е. А. Климова, С. А. Корольковой, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой, Р. П. Мильруд, Э. Э. Сыманюк, С. Л. Троянской, А. В. Хуторского и др.; значимость данного подхода в сфере государственного управления рассмотрена в исследованиях Д. А. Баринова, Н. Н. Богдана, И. П. Бушуевой, Е. В. Васильевой, А. В. Ермолаевой, Е. А. Колодиной, С. В. Колударовой, Е. А. Пановой, Ж. В. Пузановой, Л. А. Степной, В. Л. Чепляева и др.

Цель исследования – определить роль компетентностного подхода в профессиональной подготовке будущих государственных служащих. Используются общетеоретические методы: анализ теоретических и научно-практических источников, обобщение.

Обзор литературы. Основой компетентностного подхода в подготовке специалистов сферы государственного и муниципального управления являются их профессиональные компетенции и способность к адаптации в меняющихся условиях.

Понятие «компетенция» в современной науке трактуется по-разному:

- соответствие требованиям, критериям и стандартам в конкретных сферах профессиональной деятельности, овладение необходимым набором знаний и умений и способность добиваться результатов и управлять ситуацией [2, 3];
- «сплав традиционных знаний, умений и навыков с личностными особенностями студента, с его самоосознанием, рефлексией в ходе познавательной деятельности» [3, с. 30];
- «внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлениях» [4, с. 17];
- «совокупность трех составляющих: наличие определенных знаний, профессиональных и общекультурных; навыки, рассматриваемые сквозь призму опыта применения знаний на практике; способы общения, предполагающие умение профессионально вести себя, выполняя определенную трудовую функцию» [5, с. 331].

Акцентируем внимание на том, что необходимо различать понятия «компетенция» и «компетентность». Под компетентностью ученые понимают:

- конечный результат профессиональной подготовки, способствующий достижению поставленной цели [6];
- конструкт, содержащий помимо необходимых знаний, умений и навыков способность и готовность их применять в профессиональной деятельности, ответственность за результат своего труда [7, 8];
- возможности специалиста, позволяющие ему эффективно применять их в рамках профессиональной деятельности [9].

Резюмируя вышесказанное, отметим, что компетенция – это набор знаний, навыков, умений, способностей, интериоризируемых через призму личностных особенностей, а компетентность – это совокупность профессиональных компетенций и личностных качеств, определяющих профессионализм специалиста.

Подчеркнем, что профессионализм государственного служащего – это интегральное качество личности, предполагающее предельно полное соответствие современным профессиональным требованиям, включающее высокий уровень знаний и навыков в области государственного управления, наличие необходимых профессионально-важных качеств и внутреннего отношения к профессиональной деятельности.

Выделяют следующие критерии профессионализма специалиста сферы государственного и муниципального управления [10] (таблица).

Критерии профессионализма государственных служащих

Критерии профессионализма	Характеристика
1	2
Объективные	Эффективность труда, достижение определенного статуса в профессии, умение решать разнообразные профессиональные задачи
Субъективные	Степень соответствия требований человека выбранной им профессии, мотивы его профессиональной деятельности, степень удовлетворенности трудом
Результативные	Степень достижения человеком желаемых результатов своего труда

Окончание таблицы

1	2
Процессуальные	Использование в профессиональной деятельности новых технологий
Нормативные	Степень усвоения человеком норм, правил, эталонов профессии и мастерства владения ими
Критерии наличного уровня	Степень самооценки достигнутого уровня профессионализма – качеств, умений, навыков, опыта
Критерий профессиональной обучаемости	Профессиональная открытость работника коллегам, готовность к освоению профессионального опыта сослуживцев
Критерий социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе	Способность человека заинтересовать общество результатами своего труда, убедить в их важности

Вместе с тем профессионализм специалистов сферы государственного управления представлен как совокупность:

- двух блоков – блока профессиональной управленческой компетентности (правовая, экономическая, информационная компетентность) и блока психологической компетентности (психолого-акмеологическая, социально-психологическая (коммуникативная), диагностико-квалиметрическая, индивидуально-психологическая и рефлексивная компетентность) [11];
- двух подструктур – профессионализма деятельности и профессионализма личности [12].

В. Л. Чепляев рассматривает профессионализм государственных служащих как основу их профессиональной мотивации, когда «необходимым условием оказывается обладание компетенциями, связанными с пониманием логики реализации конкретных проектов, их значением для общей ситуации в регионе и стране в целом; особенностей взаимодействия государственных структур с населением, некоммерческими организациями, другими институтами гражданского общества; механизмов осуществления управленческих воздействий в различных областях» [13, с. 8], а сами компетенции как потенциальную готовность к профессиональной деятельности в системе государственной власти.

Результаты и их обсуждение. Формирование современной системы государственного управления требует качественно нового подхода к профессиональному образованию. Практико-ориентированное обучение отходит на второй план, возникает острая необходимость в формировании у будущего специалиста концептуальных навыков [14], к которым относятся развитое креативное и стратегическое мышление, способность к самообразованию и быстрое реагирование в нестандартных ситуациях.

Мы согласны с Е. А. Васильевой в том, что в современных условиях «образовательная парадигма подготовки госслужащих должна измениться таким образом, чтобы обеспечить личностное развитие, формирование нового мышления с большим упором на инновации, этику и корпоративное управление» [15, с. 17].

Таким образом, компетенции государственных служащих стоит классифицировать следующим образом [16, с. 124]:

- *инструментальные* (когнитивные и профессиональные навыки и способности);
- *межличностные* (коммуникативные навыки, навыки социального взаимодействия и эмпатии);
- *системные* (креативность, чувствительность, системность, способность действовать в ситуации неопределенности).

Е. А. Панова и Д. А. Баринев рассматривают модель компетенций, основанную «на новом, трехуровневом, подходе к формированию профессионально-квалификационных требований к государственным гражданским служащим», данные компетенции разделены на базовые, функциональные, специальные [17, с. 45].

К. В. Турняк и М. А. Шакина акцентируют внимание на том, что при поиске эффективных моделей профессиональных компетенций специалистов сферы государственного и муниципального управления нужно учитывать особенности российской ментальности: «анализ пригодности, творческой доработки и адаптации имеющихся в мировой и отечественной практике решений» [18, с. 49].

В свою очередь, В. Л. Чепляев, опираясь на компетенции, предусмотренные федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата),

особое внимание уделяет готовности будущих госслужащих к профессиональной деятельности [19].

Анализ публикаций по проблеме профессиональной готовности (Е. П. Белозерцев, В. Н. Дружинин, М. И. Дьяченко, И. Ф. Исаев, Л. А. Кандыбович, А. Колесникова, А. Н. Мищенко, Е. В. Титова, Е. Н. Шиянов и др.) позволяет трактовать данный конструкт как «способность организовывать, выполнять и регулировать свое активное взаимодействие в сфере профессиональной компетентности путем выбора методов деятельности», адекватных ее целям, «основанных на профессиональных знаниях, умениях и навыках, личностных и профессиональных качествах, мотивационной и эмоциональной сферах личности» [20, с. 55]. Мы рассматриваем профессиональную готовность специалистов сферы государственного и муниципального управления как результат их профессиональной подготовки, стратегии, ориентированной на формирование профессионала, применяющего компетенции в условиях инновационных преобразований. Компетентностный подход необходим для анализа знаний, умений и навыков, способствующих готовности к эффективной профессиональной деятельности в государственных органах, определения критериев оценки уровней ее сформированности в современных условиях.

Теоретическая значимость исследования заключается в конкретизации следующих понятий: «компетенция» (совокупность знаний, навыков, умений, способностей, интериоризируемых через призму личностных особенностей); «компетентность» (совокупность профессиональных компетенций и личностных качеств, определяющих профессионализм специалиста); «профессионализм специалиста сферы государственного и муниципального управления» (интегральное качество личности, предполагающее предельно полное соответствие современным профессиональным требованиям, включающее высокий уровень знаний и навыков в области государственного управления, наличие необходимых профессионально-важных качеств и внутреннего отношения к профессиональной деятельности).

Практическая значимость исследования заключается в использовании положений компетентностного подхода для определения ключевых позиций профессиональной подготовки будущих государственных служащих к инновационной деятельности.

Выводы. Необходимость использования компетентностного подхода в подготовке будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления обусловлена запросами рынка труда, а также потребностями современных работодателей. Именно данный подход, сфокусированный на результате образования, ориентирует обучающихся на развитие самостоятельности в решении сложных, нестандартных профессиональных задач, активизирует критическое мышление, инициирует развитие ценных социальных навыков. Векторная ориентированность компетентностного подхода на формирование профессионально значимых компетенций у будущих государственных служащих способствует достижению нового качества их подготовки, мотивирует на эффективную профессиональную самореализацию в условиях неопределенности и инновационных трансформаций.

Список источников

1. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.
2. Мильруд Р. П. Компетентность в изучении языка // Иностранные языки в школе. 2004. № 7. С. 30–36.
3. Королькова С. А. Компетентностный подход в профессиональном обучении // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 6: Университетское образование. 2008. № 11. С. 29–33.
4. Бирюкова Г. М., Лебединова Ю. К. Профессионально-коммуникативная компетентность как имиджевый фактор российских госслужащих // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. 2010. № 12 (70). С. 15–20.
5. Васильева Е. А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12, № 4. С. 329–349.
6. Хуторской А. В. Компетентностный подход в обучении: научно-методическое пособие. М.: Эйдос; Изд-во Ин-та образования человека, 2013. 73 с.
7. Селевко Г. К. Компетентности и их классификации. М.: Изд-во Науч.-исслед. ин-та шк. технологий, 2006. 127 с.

8. Кудрявцева Е. И., Макалатия И. Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема. URL: <http://www.agoconsult.ru/publications.htm/323>.

9. Пестерева Н. М., Цветлюк Л. С., Надеина О. С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 139 с.

10. Позднышов А. Н. Развитие системы профессиональной подготовки государственных служащих // Юрист-правоведь. 2011. № 2 (45). С. 94–100.

11. Карелина А. В. Профессиональные ориентиры подготовки государственных служащих в Смоленском регионе // Среднерусский вестник общественных наук. 2008. № 4. С. 37–42. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-orientiry-podgotovki-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-smolenskom-regione>.

12. Переверзева А. А., Шуклинова М. В. Организация оценки и диагностики профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих // Социально-экономические явления и процессы. 2016. Т. 11, № 9. С. 76–81.

13. Чепляев В. Л. Компетентностный подход к подготовке государственных служащих как инструмент формирования социальной ответственности // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 2 (53). С. 4–12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-k-podgotovke-gosudarstvennyh-sluzhaschih-kak-instrument-formirovaniya-sotsialnoy-otvetstvennosti>.

14. Bratianu C., Hadad S., Bejinaru R. Paradigm Shift in Business Education: A Competence-Based Approach // Sustainability. 2020. Vol. 12, iss. 4. P. 1348. URL: <https://doi.org/10.3390/su12041348>.

15. Васильева Е. А. Формирование компетенций государственных служащих: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 15–24.

16. Васильева Е. В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 120–144.

17. Панова Е. А., Баринов Д. А. Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы // Государственное управление. 2014. Вып. 45. С. 36–56. URL: <https://cyberleninka.ru/>

article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-sisteme-upravleniya-kadrami-gosudarstvennoy-sluzhby.

18. Турняк К. В., Шакина М. А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // *ArsAdministrandi* (Искусство управления). 2012. № 4. С. 41–55. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-professionalnyh-kompetentsiy-rabotnikov-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya-v-usloviyah-novogo-gosudarstvennogo>.

19. Чепляев В. Л. Личностно-профессиональная готовность государственных служащих // *Управленческое консультирование*. 2016. № 12. С. 55–62. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-professionalnaya-gotovnost-gosudarstvennyh-sluzhaschih>.

20. Провоторова Н. В. Особенности профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности // *Гуманитарные исследования Центральной России*. 2020. № 4 (17). С. 54–62.

Статья поступила в редакцию 03.02.2025; одобрена после рецензирования 07.02.2025; принята к публикации 11.02.2025.

The article was submitted 03.02.2025; approved after reviewing 07.02.2025; accepted for publication 11.02.2025.