

**Баубекова А.<sup>1</sup>, Боранбай А.<sup>2</sup>, Тастанова Ж.<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>магистрант, e-mail: alya\_kussainova@mail.ru, <sup>2</sup>магистрант, e-mail: altyn-altyn-00@mail.ru,

<sup>3</sup>магистрант, e-mail: tastan.jan.92@mail.ru

Национальная школа государственной политики Академии государственного управления при Президенте РК, Казахстан, г. Астана

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ  
КАК СУБЪЕКТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ:  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

В статье раскрывается содержание ключевых профессиональных компетенций современных руководителей государственных органов, влияющих на конкурентоспособность возглавляемых ими структурных подразделений. Согласно статье, руководитель государственного органа должен не только овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, но и уметь применять их при работе, в которой компетенции, ориентированные на конкурентоспособность, были бы присущи всей команде.

В статье поднимаются важнейшие для практики государственного управления вопросы о том, с помощью каких ресурсов формируются ключевые профессиональные компетенции, и насколько это благоприятно для государственного аппарата. Для эффективного выполнения трудовых обязанностей управленцу необходимо обладать определенным набором качеств, знаний и навыков, которые можно охарактеризовать как профессиональные компетенции руководителя.

Статья посвящена конкретизации понятия «профессиональная компетенция руководителя государственного органа», от степени разработанности которого во многом зависит направленность и эффективность развития названной компетенции. Приведены результаты исследования сформированной методической и специальной компетенций, входящих в состав профессиональной компетенции руководителей государственных органов. О том, какие компетенции необходимы конкурентоспособному руководителю, как их следует оценивать и какие меры можно предпринять для развития профессиональных компетенций руководителя, можно ознакомиться в данной статье.

**Ключевые слова:** профессиональные и управленческие компетенции, конкурентоспособность, компетентность, навыки, способности.

Baubekova A.<sup>1</sup>, Boranbai A.<sup>2</sup>, Tastanova Zh.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Master of 1 course e-mail: alya\_kussainova@mail.ru, <sup>2</sup>Master of 1 course, e-mail: altyn-altyn-00@mail.ru

<sup>3</sup>Master of 1 course, e-mail: tastan.jan.92@mail.ru

National School of Public Policy Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Kazakhstan, Astana

**Competitiveness of the head as a subject of the state service:  
professional and managerial competences**

The article reveals the content of the key professional competencies of modern government executives, which influence the competitiveness of the structural divisions headed by them. According to the article, the head of the state body should not only master the necessary professional competencies, but also be able to apply them in work in which competence competitiveness competencies are inherent in the whole team.

The article raises the most important for public administration practice questions about the resources with which the key professional competencies are formed and how favorable it is for the state apparatus.

For effective implementation of labor duties, the manager needs to have a certain set of qualities, knowledge and skills, which can be characterized as professional competences of the head.

Article is devoted to a specification of the concept "professional competence of the head of public authority" on which readiness degree the orientation and efficiency of development of the called competence in many respects depends. Results of a research created the methodical and special competences, which are a part of professional competence of heads of public authorities, are given. About what competences are necessary for the competitive head as they should be estimated and what measures can be taken for development of professional competences of the head it is possible to read in this article.

**Key words:** professional and managerial competences, competitiveness, competence, soft skills, abilities.

Баубекова А.<sup>1</sup>, Боранбай А.<sup>2</sup>, Тастанова Ж.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>магистр, e-mail: alya\_kussainova@mail.ru, <sup>2</sup>магистр, e-mail: altyn-altyn-00@mail.ru,

<sup>3</sup>магистр, e-mail: tastan.jan.92@mail.ru

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының  
Мемлекеттік саясат ұлттық мектебі, Қазақстан, Астана қ.

### **Басшының бәсекеге қабілеттілігі мемлекеттік қызмет субъектісі ретінде: кәсіби-басқарушылық құзыреті**

Мақаланың мазмұны қазіргі заманғы кәсіби құзыретті мемлекеттік органдар басшыларының өздері басқарып отырған құрылымдық бөлімшелерге әсері туралы айтылған. Мақалаға сәйкес, мемлекеттік органдар басшысы тек кәсіби біліктілікті меңгеру емес, сонымен қатар жұмыс кезінде бағдарланған құзыретті бәсекеге қабілетті барлық командамен қолдана білуі тиіс.

Мақалада іс жүзінде мемлекеттік басқару үшін қандай ресурстардың көмегімен кәсіби құзыреттілік қалыптасады және қаншалықты мемлекеттік аппарат үшін қолайлы екендігі жайлы мәселелер көтерілген. Идара қызметкері мен мемлекеттік органдар басшылары өз еңбек міндеттерін тиімді орындау үшін бар қасиеттерді, білім мен дағдыларды, олар жеке және кәсіби құзыреттері ретінде сипаттауға болуына сәйкес, белгілі бір жиынтығына ие болуы тиіс.

Мақала мемлекеттік орган басшысының кәсіби құзыретінің әзірлену дәрежесі, оның көбінесе бағыттылығы мен тиімділігін дамытуға арналған. Мемлекеттік органдар басшысы кәсіптік құзыреттілігінің құрамына кіретін, қалыптастырылған әдістемелік және арнайы құзыреттіліктерді зерттеу нәтижелері, оларды қалай бағалау керек және басшының кәсіби құзыреттілігін дамыту үшін қандай шаралар жасауға болады деген сұрақтар талданады.

**Түйін сөздер:** кәсіби және басқарушылық құзыреті, бәсекеге қабілеттілік, біліктілік, дағдылар, қабілеттілік.

## **Введение**

Динамичные изменения, происходящие в нашем государстве в последние годы, требуют существенного повышения роли системы государственной службы. Создание высокоэффективной государственной службы, рассматриваемой в органической связи со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления государственности, повышения авторитета и действенности власти.

Впервые долгосрочные приоритеты комплексно были обозначены Главой государства в Стратегии «Казахстан – 2030», в разделе «Профессиональное государство, ограниченное до основных функций». В условиях реализации данной Стратегии в Казахстане осуществлено несколько этапов реформ. Несмотря на то, что в начале 2000-х гг. Казахстан признан лидером реформ в сфере государственной службы в регионе, мы продолжили изучение международного

опыта и анализ собственных проблем. В 2012 г. в Стратегии «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» данное направление включено в долгосрочный приоритет «Дальнейшее укрепление государственности и развитие казахстанской демократии». Было четко определено, что развитие демократии является важнейшим фактором укрепления государственности и повышения эффективности государственного аппарата.

В 2015 году на очередном XVI съезде партии «Нур Отан» были выдвинуты пять институциональных реформ для укрепления государственности. Первая институциональная реформа, посвященная формированию современного, профессионального и автономного государственного аппарата, обеспечивает качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг. Для этого необходимо подготовить грамотных руководителей, обладающих не только професси-

ональными компетенциями, но и выраженными лидерскими качествами.

Профессионализация системы государственной службы, основанной на принципах меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важнейшим фактором в обеспечении конкурентоспособности системы государственного управления и качественного оказания государственных услуг. В связи с этим появляется потребность в подготовке конкурентоспособных управленческих кадров и команд высокого и профессионального уровня, умеющих качественно оказывать государственные услуги, являющихся стратегической составляющей государственного органа.

Управленческие кадры должны не только владеть современными знаниями в сфере управления и обладать определенными умениями и навыками, но и быть готовыми и способными применять эти знания, умения и навыки в быстро меняющейся ситуации. Они должны обладать необходимыми компетенциями для принятия грамотных управленческих решений. Такие кадры нужны на всех уровнях управления – от организаций всех форм собственности и районного уровня управления до центральных органов исполнительной власти, ответственных за формирование и реализацию государственной политики.

К особенностям современной государственной службы относятся риски, динамически напряженные быстро меняющиеся ситуации, вместе с тем и особенные требования, к стратегии, к тактике и к управленческой деятельности руководителя.

Оказавшись в новых конкурирующих обстоятельствах, всегда содержащих элемент социальной опасности, руководитель становится центральной фигурой, обеспечивающей эффективность управления. Однако надо признать, что при всей важности и сложности управленческой деятельности в сложных ситуациях, требующих концентрации всего профессионального потенциала, действует чрезвычайно болезненный для казахстанских управленческих структур дефицит – дефицит компетентности: способности руководителя успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении управленческих задач. У руководителя, в подавляющем большинстве случаев, не бывает ни достаточных знаний, ни тем более умений и навыков в быстром принятии оптимальных решений во внезапно возникающей чрезвычайной

(экстремальной) обстановке. Умение принять, а особенно осуществить оптимальное решение в исключительно динамичной и напряженной, быстро меняющейся ситуации; организовать четкое взаимодействие жизнеобеспечивающих служб; добиться достоверной и полной информации о происходящих событиях; принять быстрые и эффективные меры к локализации паники и слухов – все это очень сложные действия, требующие специальной подготовки и высокого профессионализма.

Цель подготовки современного конкурентоспособного руководителя заключается в том, чтобы сформировать конкурентоспособную личность управленца, востребованную на рынке труда, полноценно реализующую свой внутренний потенциал в виде приобретенных в процессе обучения и жизненного (профессионального) опыта компетенций и способную к стратегическому осмысливанию возможных действий в экстремальных ситуациях. По сути дела, необходимо умение предвидеть как экстремальную ситуацию, так и алгоритм надежного выживания в ней и именно это характеризует руководителя как конкурентоспособного, способного обеспечить безопасное функционирование вверенного ему государственного органа в любых вероятностно-неопределенных условиях внешней среды.

Развитие институтов и гражданского общества в Казахстане связано с осознанием того, что конкурентоспособность государственного служащего, руководителя государственного органа является основным фактором нововведений государственной политики, решающим условием эффективности разрабатываемых и реализуемых государственных программ.

Широко известно, что эффективная государственная служба конкурентоспособных управленческих кадров служит ключевым фактором прочности государственной власти, ее авторитета и высокого динамизма.

Опора на конкурентоспособность служащих – путь к успеху государственной службы. Делается вполне правомерный вывод о том, что проблема конкурентоспособности руководителя в значительной мере обусловлена экономическими и социокультурными факторами нового этапа развития нашего государства.

В современном менеджменте с понятием конкурентоспособности организации связывают понятие «конкурентные преимущества отдельных руководителей». Речь идет о том, что для выживания в конкурентной среде любая система

(организация) должна обладать определенными преимуществами перед своими конкурентами и поддерживать это преимущество постоянно.

Термин «конкурентоспособность» С.И. Ожегов в «Толковом словаре русского языка» трактует как способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкурентам. Р.А. Фатхутдинов дает следующее определение конкурентоспособности: это способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке. Также автор подчеркивает, что в качестве носителей конкурентоспособности на микроуровне выступают: персонал, новшества, технологии, средства.

*Конкурентоспособность руководителя* – система социально-психологической и профессиональной компетенций (способностей, свойств и качеств личности, характеризующих ее потенциальные возможности в достижении успеха в профессиональной деятельности), определяющая адекватное индивидуальное поведение в вероятностно-неопределенных и динамически изменяющихся социально-экономических условиях, обеспечивающая оптимальную эффективность управленческой деятельности, внутреннюю уверенность руководителя в себе, его гармонию с собой и окружающим миром. Для формирования таких социально-ориентированных и профессиональных качеств личности руководителя необходимы новые, инновационные по своей сущности условия, которые в административно-командной системе управления организациями создать не удается.

М. Портер считает, что конкурентоспособность работника напрямую связана с экономической конкурентоспособностью страны. Государство, которое озабочено своим будущим, а значит, имеет четкую стратегическую экономическую и социальную позицию, должно постоянно повышать конкурентоспособность своих работников. Отсутствие высокого уровня капиталовложений в обучение каждого будущего специалиста приводит к тому, что компании будут не в состоянии сохранять конкурентные преимущества, а низкоквалифицированные рабочие окажутся перед фактом отсутствия каких-либо перспектив и увеличивающейся собственной несамостоятельности [3].

Конкурентоспособность, по определению, является высшим уровнем проявления способностей как возможностей человека (более широко – потенциала личности) [5], а в современном понимании – как преимущество совокупности

конкурентных профессиональных компетенций человека.

В административно-командной системе, характеризуя различные индивидуальные или групповые проявления человека, избегали понятия конкурентоспособности как свойства личности или группы. Делалось это в связи с тем, что данное свойство не вписывалось в парадигму (понятие) гармонически развитой личности, декларируемой системой государственного управления бывшего СССР.

Однако не надо забывать, что человек – это прежде всего биологическая система, а основной формой поведения, позволяющей всякой биологической системе выжить в условиях изменяющейся среды обитания, является конкуренция. И.И. Шмальгаузен определяет конкуренцию как «одну из форм борьбы за существование» или как «пассивное соревнование, то есть борьбу с неблагоприятным действием внешней среды и с общими врагами» [6].

Таким образом, биологическая детерминация, выражающаяся в борьбе за достижение лучшего результата (конкуренция) для себя и для общества, осознанно или неосознанно имеет место в поведении каждого человека. Куда смещен центр тяжести – «на себя», на достижение личностного благополучия, либо «на общество», на общественно полезный результат – во многом зависит от условий воспитания и развития личности. Это не противоречит современному пониманию личности как продукта биологического и социального развития; «в личности природные свойства и потребности выступают как социально обусловленные ее элементы» [5].

В современном менеджменте под *конкуренцией* понимают «соперничество, борьбу за достижение лучших результатов на каком-либо поприще» [7].

В психологии управления термин «конкуренция» от лат. *concurro* – сбегаюсь, сталкиваюсь, означает одну из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующуюся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих же целей и интересов других индивидов или групп.

Конкуренция обычно отличается сильной вовлеченностью в борьбу, активизацией субъекта действий, частичной деперсонализацией представлений о «противнике» [8].

*Конкурентоспособный человек* – человек, способный выдержать конкуренцию, противостоять конкурентам. Конкурентоспособность

– существительное от прилагательного «конкурентоспособный» – означает уровень или силу проявления этого свойства [9].

Анализируя приведенные определения, можно заметить, что в них конкурентоспособность рассматривается преимущественно в первоначальном биологически определенном виде, где в числе основных понятий доминируют «борьба», «противоречие», «личностный успех», «выживание за счет других» и т.д. без обязательно присутствующей при формировании личности социальной и, прежде всего, нравственной обусловленности, преломленности этого свойства. На самом деле любые способности – это «психические свойства личности, которые являются условием для успешного выполнения определенных видов деятельности» [10]. *А конкурентоспособность является одной из наиболее значимых качественных характеристик работающего человека, востребованной конкурирующей рыночной средой. Конкурентоспособность работника или группы – это свойство успешно выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с работниками аналогичных профессий и уровня квалификации.*

Зарубежные авторы, выдвигая модель управления мировым развитием, акцентируют внимание на таких качествах конкурентоспособной личности, как управление человека самим собой, самоуправление, осознанное и осмысленное саморегулирование. Речь идет об умении человека адекватно измерять и использовать свой особый личностный стратегический ресурс успеха для достижения цели (интеллект, коммуникации, мотивацию, творчество, ценностные ориентиры и т.д.). Из этого можно сделать важный вывод: конкурентоспособность является одной из наиболее значимых качественных характеристик работающего человека, необходимость формирования которой, с одной стороны, проецируется потребностями самого человека, осуществляющего профессиональную деятельность, с другой – задается особенностями социально-экономических преобразований в обществе [11].

В показателе конкурентоспособности личностное, профессиональное и социальное развитие рассматриваются как взаимодополняющие и взаимополагающие друг друга процессы, предполагающие синергетичное, многоаспектное восприятие сложнейших социальных, экономических, психологических проблем современного общества, умение объемно мыслить.

Речь идет не о развитии абстрактных способностей и качеств, а о вполне конкретном, адап-

тированном к условиям рыночной экономики и социокультурным нормам нашего времени спектре способностей и качеств персонала, который в практическом плане фокусируется в показателе конкурентоспособности [12].

Сегодня, когда конкуренция в Казахстане все больше возрастает, руководители среднего звена не могут достигать успеха, обладая только технократическими навыками. Им необходимо получить хорошие навыки и умения работы с людьми – социально-психологические навыки. Так, Центр креативного лидерства в Гринсборо (Северная Каролина) установил, что половина всех менеджеров и 30 % старших менеджеров испытывают некоторые трудности в работе с людьми. Исследование отечественных руководителей высшего и среднего звена, которое было направлено на поиск ответа, на вопрос о том, почему менеджеры терпят неудачу, выявило основную причину – слабые социально-психологические навыки и умения, связанные, прежде всего, с межличностными взаимодействиями.

На современном этапе существует множество методов оценки деятельности служащих. Своевременный профессиональный подбор методов оценки служащих позволяет проводить грамотное обследование. Экспериментальное исследование изучения особенности личности конкурентоспособных и неконкурентоспособных государственных служащих помогает воссоздать их психологические портреты.

Критерием подлинной профессиональной компетентности руководителя является превращение его профессиональных знаний в факт профессионального мировоззрения. В свою очередь, профессиональное мировоззрение выступает как адаптация духовных и профессиональных ценностей к целевым и функциональным требованиям этой деятельности как деятельности, прежде всего социально-организованной.

Профессиональное мировоззрение изменяет взгляды на окружающую действительность и отношение к ней в направлении адекватного формирования этой действительности и готовности к гибкой адаптации к ней (оптимальному использованию своих конкурентных преимуществ) с целью получения наилучшего лично и общественно значимого результата. В контексте нашей статьи такой критерий характеризует личность как конкурентоспособную.

Профессиональная компетентность включает:

– способность правильно и четко поставить цель и сформулировать дерево целей;

- профессиональные (технические) знания и умения;
- готовность к жесткому нормативному поведению в ситуации стратегических неожиданностей;
- способность к оперативной и эффективной реализации конкретного задания;
- умение адекватно ситуации выбрать финансовую стратегию;
- способность к нововведениям;
- способность правильно определить маркетинговую стратегию организации и следовать ей и др.

Профессиональные компетенции конкурентоспособного руководителя государственного органа ни что иное, как способность выполнять свою работу в соответствии с требованиями и стандартами, соответствующими его должностным обязанностям.

Немаловажно отметить, что профессиональные компетенции, в отличие от ключевых, скорее отвечают на вопрос, что руководитель должен делать, нежели каким он должен быть – хотя это противопоставление весьма условно, так как компетенции – это всегда проявляемое поведение, но обусловлено оно может быть в основном личными качествами или в основном полученной подготовкой.

Обобщая все подходы к пониманию профессиональных компетенций, можно выделить два основных направления толкования понятия компетенции:

- способность человека действовать в соответствии со стандартами;
- характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе.

Существуют различные подходы к описанию профессиональных компетенций, в том числе и в международной практике.

Первый подход можно условно назвать «функциональным», поскольку он основан на описании задач и ожидаемых результатов, а второй «личностным», так как в фокусе – качества человека, обеспечивающие успех в работе.

Представители британской школы психологии труда, как правило, придерживаются «функционального» подхода, согласно которому профессиональные компетенции – способность действовать в соответствии со стандартами выполнения работы. То есть этот подход сфокусирован не на личностных характеристиках, а на стандартах деятельности.

В работах британских специалистов можно найти множество схожих определений профессиональной компетенции:

- адекватная или достаточная квалификация, способности;
- адекватные или достаточные физические, или интеллектуальные качества;
- способность быть квалифицированным;
- способность делать что-либо хорошо или в соответствии со стандартом, приобретенная опытным путем или в результате обучения;
- умение быть квалифицированным и способным выполнять определенную роль, охватывающее знания, способности, поведение.

Американские специалисты в сфере психологии труда, как правило, являются сторонниками «личностного» подхода. Они традиционно ограничивают объем понятия профессиональной компетенции либо качествами личности, либо знаниями, умениями, способностями, и используют аббревиатуру KSAO:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

В американской практике склонны интерпретировать профессиональную компетенцию как важный поведенческий аспект или характеристику, которые могут проявляться в эффективном или успешном действии.

К профессионально важным качествам руководителя государственного органа традиционно относят:

- знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, отечественного и зарубежного опыта, широту профессионального кругозора;
- способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения;
- ответственность за последствия действий и решений;
- способность практически организовывать и планировать выполнение полученных заданий;
- способность выполнять должностные обязанности;
- способность воспитывать чувство ответственности у подчиненных;
- творчество в решении поставленных задач;
- способность работать в экстремальных условиях;
- общую высокую работоспособность.

Систематизация качеств конкурентоспособности – это задача не только теоретическая, но и, главное, практическая, касающаяся критериев профессионального развития и личностного (социокультурного) самосовершенствования каждого человека в отдельности.

Современное общество осознает, что сами люди, их человеческий потенциал, становятся не только главным конкурентоспособным стратегическим ресурсом любой организации, но и самым дорогостоящим. Многие организации, желая подчеркнуть свой вес и размах деятельности, говорят не о размере производственных мощностей, объеме производства или продаж, финансовом потенциале и т.д., а о числе работников в организации. Только люди способны освоить первичные ресурсы территории и трансформировать их в конкурентоспособные ресурсы более высоких порядков. Поэтому социально-психологическая компетентность работников создает синергетический эффект в деятельности организации, а сама организация становится конкурентоспособной. Это значит, что при минимальных природных и иных конкурентоспособных ресурсах побеждает в соперничестве та система управления, которая имеет более конкурентоспособных сотрудников в области социально-психологической компетентности.

А.И. Юрьев, продолжая мысль о человеческом потенциале как главном ресурсе организации, подчеркивает: любые ресурсы конкурентоспособной организации делает конкурентоспособным человек. Без человека никаких конкурентоспособных ресурсов не существует [13]. Конкурентоспособная организация стремится максимально продуктивно использовать социально-психологическую компетентность своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их конкурентоспособного потенциала.

Руководитель, будучи основным субъектом управления, является ответственным лицом за принятие решений и выбора средств его реализации. Ориентированный на успех в деятельности, имея положительную мотивацию, руководитель проявляет высокую активность, самостоятельность, рискует в выборе средств, адекватных поставленной задаче.

Путь к достижению конкурентоспособности государственного служащего управленческого звена лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разобрать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие.

Мотивация самого руководителя является важным фактором управления. Кроме этого, сильным мотивирующим фактором в управленческой деятельности считается ответственность. Известны случаи, когда руководители принимают на себя ответственность «за все». Это значит, что руководители перестраховываются и работают для контроля над всей деятельностью персонала. Они отдают распоряжения на более низкие уровни управления, чтобы на самом деле снять с себя ответственность и перенести ее на плечи своих подчиненных. Таким образом, ответственность руководителя становится своей противоположностью [14].

Такой подход оценивается исследователями менеджмента как отрицательный, поскольку он разрушительно действует на самого руководителя, делая его неэффективным. Отечественные и зарубежные ученые доказали, что эффективность труда и положительная мотивация коррелируют друг с другом. В этой связи становится важной задача определить средства управляющего воздействия на личность не только подчиненного, но и руководителя. При выполнении всех управленческих функций имеет место принятие управленческих решений. В ряде случаев непринятие решений может обернуться большим злом, чем решения, содержащие определенный процент ошибок. Принимая во внимание специфику управленческих решений, важно иметь в виду, что в некоторых ситуациях принятое руководителем верхнего звена управления интуитивное решение в отдельных случаях может оказаться выходом из положения по сравнению с выбором не всегда качественных альтернатив.

Понятно, что не все руководители являются в одинаковой степени эффективными. Часть из них предпочитает жить прошлым, то есть имеющимися у него стереотипами поведения и мышления, используя традиционные средства в управлении. Подобные руководители не учитывают того, что ситуация в организации может измениться по тем или иным причинам. Сохранить свое положение в организации становится для них самоцелью. Основная причина этого кроется в неадекватности восприятия руководителем объективной управленческой реальности.

Конкурентоспособность и эффективность руководителя тесным образом связаны между собой, поскольку не может быть конкурентоспособности без эффективной деятельности руководителя [15].

Таким образом, выявлены основные компетентностные характеристики, которые в той

или иной мере обуславливают формирование и развитие конкурентоспособности современного руководителя. По нашему мнению, ориентация современного общества на конкурентоспособную личность связана, прежде всего, с гуманистическим переосмыслением проблемы человеческого фактора и определением его роли как основополагающей в социуме. Действительно, в теории организации существует принцип «*слабейшего звена*», смысл которого заключается в том, что эффективность системы определяется его наиболее слабым звеном, то есть тем звеном, конкурентоспособность которого наименьшая. Конкурентоспособность руководителя обуславливается конкурентоспособностью ее основных компетенций – социально-психологической и профессиональной. В наших условиях именно социально-психологическая компетентность, непосредственно связанная с человеческим фактором, *является наиболее уязвимой в силу своей низкой конкурентоспособности*. Сказанное означает: чтобы быть конкурентоспособной организацией, необходимо повышать прежде всего конкурентоспособность руководителя в области социально-психологической компетентности как фактора ее стратегического развития и процветания.

Проанализировав многочисленные источники, мы пришли к выводу, что конкурентоспособность руководителя как субъекта государственной службы заключается в наборе различных специфических компетенций, определяющих успешность выполнения профессиональной деятельности и обеспечивающая личностное развитие и самосовершенствование.

Необходимо помнить всегда, что высокоэффективное функционирование государственного механизма основывается, соответственно, на высокопрофессиональной деятельности отдельных личностей, в совокупности составляющих отдельных звеньев в целостной цепи государственного аппарата, а в последующем и государства, и общества в целом. И здесь выдвигается на передний план задача формирова-

ния собственной высококвалифицированной, элитной когорты людей, способных мыслить и действовать по-новому, обладающих высокими и устойчивыми культурными и нравственными качествами. В этом случае не стоит забывать и о том, что человеческий капитал считается основным фактором конкурентоспособности, следовательно, относиться к этому следует как к великому богатству. Описываемые выше профессионально-управленческие компетенции в первую очередь должны развивать в себе руководители, дабы достичь высокого уровня компетентности. От профессионализма, компетенции и уровня нравственности руководителя как проводника политики государства во многом зависит не только авторитет власти, эффективность реализации стратегических целей и конкретных решений на всех уровнях управления, но и социальное самочувствие общества.

За годы независимости роль государства кардинально изменилась. Постепенно меняется система субъект-объектных отношений в государственном управлении. И, если для тоталитарных стран характерна система, при которой в качестве субъекта выступает государство, то для стран, стоящих на пути к демократии, каковым является Казахстан, государство постепенно переходит к роли объекта, на которого оказывает влияние гражданское общество. В условиях переходного периода возникла потребность в эффективном, конкурентоспособном государственном аппарате, следствием чего стали реформы в сфере государственной службы.

Управленцы новой генерации должны обладать всеми компетенциями, способными обеспечивать интересы общества по производству общественных благ и оказанию публичных услуг. Управленцы должны выступать как профессионалы, как совокупность индивидов, объединенных особыми знаниями и навыками, чувством идентичности с другими представителями профессии и осознающими общностью ценностей и интересов.

### Литература

- 1 Кабушкин Н.И. Менеджмент : учеб.пособие. – Мн.: БГЭУ, 2009. – 644 с.
- 2 Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М.: Финстатинформ, 2002. – 360 с.
- 3 Портер М. Конкуренция / М. Портер. – СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 608 с.
- 4 Шаповалов В.И. Конкурентоспособность личности в парадигме инновационного педагогического менеджмента // Ярославский педагогический вестник. – 2003. – № 4. – С. 61–69.
- 5 Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
- 6 Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М.: Сов.энциклопедия, 1985. – 1600 с.



- 7 Акофф Р. Искусство решения проблем. – М.: Мир, 1982. – 224 с.
- 8 Алберти Р., Эммонс М. Самоутверждающее поведение / Пер. М.В. Горшкова. – СПб.: Академический проект, 1998. – 190 с.
- 9 Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Рус. яз., 1987. – 750 с.
- 10 Лейтис Н.С. Умственные способности и возраст. – М.: Педагогика, 1971. – 160 с.
- 11 Андреев В.Д., Боков М.А., Матющенко Н.М., Романова Г.М., Шапавалов В.И. Теория и практика современного менеджмента / Под ред. В.И. Шаповалова. – Сочи: РИЦ СГУТиКД, 2011. – 264 с.
- 12 Шаповалов В.И., Шуванов И.Б. Системный анализ управленческой деятельности // Социально-экономические проблемы развития курортов России: Сб. материалов 3-й Всерос. науч.-практ. конф., 27-28 мая 1998 г. – Сочи: СГУТиКД, 1999. – С. 76-79.
- 13 Юрьев А.И. Конкурентоспособность страны: ресурсы, структура и функции. Сайт : <http://www.rscip.ru/base/A2734821-4131969.html>.
- 14 Зигерт В., Ланг Л.. Руководить без конфликтов / пер. с нем. – М.: Экономика, 1990.
- 15 Розанова В.А. Человеческий фактор в управлении: учебно-практическое пособие. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 83 с.

### References

- 1 Kabushkin N.I. Menedzhment : ucheb.posobie. – Mn.: BGJeU, 2009. – 644 s.
- 2 Zabrodin Ju.M. Psihologija lichnosti i upravlenie chelovecheskimi resursami. – M.: Finstatinform, 2002. – 360 s.
- 3 Porter M. Konkurencija / M. Porter. – SPb.: Izdatel'skij dom «Vil'jams», 2000. – 608 s.
- 4 Shapovalov V.I. Konkurentosposobnost' lichnosti v paradigme innovacionnogo pedagogicheskogo menedzhmenta // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2003. – № 4. – S. 61–69.
- 5 Fathutdinov R.A. Konkurentosposobnost': jekonomika, strategija, upravlenie. – M.: INFRA-M, 2000. – 312 s.
- 6 Sovetskij jenciklopedicheskij slovar' / gl. red. A.M. Prohorov. – 3-e izd. – M.: Sov.jenciklopedija, 1985. – 1600 s.
- 7 Akoff R. Iskusstvo reshenija problem. – M.: Mir, 1982. – 224 s.
- 8 Alberti R., Jemmons M. Samoutverzhdashhee povedenie / Per. M.V. Gorshkova. – SPb.: Akademicheskij proekt, 1998. – 190 s.
- 9 Ozhegov S.I. Slovar' russkogo jazyka. – M.: Rus. jaz., 1987. – 750 s.
- 10 Lejtis N.S. Umstvennye sposobnosti i vozrast. – M.: Pedagogika, 1971. – 160 s.
- 11 Andreev V.D., Bokov M.A., Matjushhenko N.M., Romanova G.M., Shapavalov V.I. Teorija i praktika sovremennogo menedzhmenta / Pod red. V.I. Shapovalova. – Sochi: RIC SGUTiKD, 2011. – 264 s.
- 12 Shapovalov V.I., Shuvanov I.B. Sistemnyj analiz upravlencheskoj dejatel'nosti // Social'no-jekonomicheskie problemy razvitija kurortov Rossii: Sb. materialov 3-j Vseros. nauch.-prakt. konf., 27-28 maja 1998 g. – Sochi: SGUTiKD, 1999. –S. 76-79.
- 13 Jur'ev A.I. Konkurentosposobnost' strany: resursy, struktura i funkcii. Sajt : <http://www.rscip.ru/base/A2734821-4131969.html>.
- 14 Zigert V., Lang L.. Rukovodit' bez konfliktov / per. s nem. – M.: Jekonomika, 1990.
- 15 Rozanova V.A. Chelovecheskij faktor v upravlenii: uchebno-prakticheskoe posobie. – M.: ООО «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2004. – 83 s.