

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Л. А. ЗАПОЛЬНОВА,

доцент кафедры ГМУ Владимирского филиала РАНХиГС, к.ю.н.

Проблема профессионализма и профессионализации кадрового корпуса государственной гражданской службы уже многие десятилетия не теряет своей актуальности, что обусловлено, по крайней мере, двумя причинами.

Во-первых, это элементарное требование времени и поступательного развития общества, где профессионализм не только представляет собой результат овладения определенной профессией, но и призван реализовывать необходимость опережающего развития способностей человека, формирование его интеллекта. Во-вторых, уровень профессионализма государственных гражданских служащих уже многие годы остается далеким от идеала, о чем свидетельствуют результаты многих социологических исследований.

Игнорирование принципов профессионализма и компетентности при подборе и расстановке управленческих кадров привело к тому, что к началу нового века, по мнению В.В. Путина, механизм Российского государства был сильно «запущен, расхлябан и разболтан», машина государственной власти работала со сбоями, а коэффициент её полезного действия был чрезвычайно низок. Многие специалисты говорили тогда о серьёзном кризисе в системе государственного управления, существенно затрудняющем процессы реформирования ключевых сфер жизни российского общества. Ситуацию во многих областях удалось выправить. Однако кадровые проблемы по-прежнему стоят довольно остро: власть как сильнейший магнит притягивает к себе людей, уровень профессиональной, политической, правовой и нравственной культуры которых оставляет желать лучшего.

Оценка профессионализма и компетентности является неотъемлемым и важнейшим элемен-

том в структуре управления персоналом государственной службы. Она представляет собой определенную систему, имеющую достаточно сложную структуру, позволяющую выполнять регулятивную функцию в отношении деятельности оцениваемых сотрудников и руководителей.

Оценка в процессе аттестации, конкурса на замещение вакантной должности, при формировании резерва кадров на выдвижение, а также в текущих перестановках в кадровом составе – таковы основные практические направления оценочной деятельности, когда они особенно необходимы.

Аргументом в ее пользу является то, что она способствует решению ряда управленческих задач. Например, помогает руководству определить, кому следует повысить зарплату, кого повысить в должности, а кого уволить. Оценка, особенно объективная, побуждает и служащих работать более результативно. Наличие в государственном органе соответствующей программы по оценке персонала и гласность результатов ее выполнения развивают инициативу и вызывают чувство ответственности, стимулируют стремление работать лучше. Такая оценка служит юридической основой для переводов, продвижений по службе, награждений и увольнений, дает материал для разработки вопросов по найму, позволяет получить необходимую информацию для определения размеров зарплаты и вознаграждения. Сегодня в системе государственной службы одним из важнейших принципов работы с кадрами является требование объективно оценивать государственных служащих по деловым и личностным качествам.

В практике работы государственных органов существует ряд методик оценки персонала государственной службы. Различие этих методик связано с используемыми способами измерения

личностных свойств и предлагаемыми перечнями профессиональных характеристик. Однако, несмотря на многообразие модификаций таких методик, предмет оценки везде одинаков: профессионализм, компетентность личности государственного служащего.

Например, можно предложить методику ситуационной оценки, когда предусмотрена процедура отбора типичных управленческих ситуаций в конкретном коллективе, в структуре которых описывается работа государственного служащего, а затем оценивается его поведение. Рациональным основанием такой оценки является то, что разнородность элементов ситуации в каждом случае складывается в определенный комплекс условий и задач управленческой деятельности. Решение этих задач является чрезвычайно сложным, и эффективность действий управленца, безусловно, определяется его личностными особенностями. Основу методики составляет представление об управленческих ситуациях как единицах анализа профессиональной служебной деятельности государственного служащего, однако именно их структура остается пока еще недостаточно разработанной. Используемые в ходе оценки ситуации (отсутствие согласованности в планах работ со смежными подразделениями, конфликты, вызванные нечетким разграничением функций, необеспеченность финансовыми ресурсами, неуккомплектованность подразделения персоналом) являются, по существу, лишь описанием отдельных проблем управления.

Результатом оценки поведения государственных служащих, как и в случае оценки их профессиональных качеств, является социально-психологическая характеристика, только более профессионально ориентированная. Она содержит информацию о том, каким образом (эффективно или нет) действовал служащий, в каких ситуациях более, в каких - менее эффективно. Однако данный способ не помогает выяснить причину такого поведения и его последствия.

Функциональная оценка служащего основывается на анализе процесса службы, выяснении, насколько государственный служащий хорошо справляется со своими должностными обязанностями, компетентен ли он в решении служебных вопросов.

Оперативная (текущая) оценка результативности деятельности государственных гражданских служащих представляет собой комплексную одномоментную оценку сотрудников органов

государственной власти по уровню эффективности выполнения должностных обязанностей, функций и степени достижения определенных результатов.

Оперативная оценка при условии четко разработанной системы критериев предоставляет возможность для объективного (формализованного), наименее затратного и систематического сбора данных о результатах деятельности государственных служащих. Данный вид оценки результатов деятельности способствует более успешному планированию деятельности и стимулированию сотрудников.

На сегодняшний день в практике государственных органов наиболее эффективная процедура оценки персонала – аттестация государственных служащих. Цель аттестации – оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего замещаемой должности. Однако, если говорить о ценности этой процедуры, возможность ее проведения в текущей практике на государственной службе ограничивается большими промежуточными интервалами. Такая периодичность оценки деятельности не позволяет определить индивидуальный вклад государственного служащего в достижение целей и реализацию планов структурного подразделения государственного органа на определенный период, а также не предоставляет возможность корректировки процесса достижения результатов на промежуточном этапе.

В то же время современная практика проведения аттестации, принятая в коммерческой сфере, часто предполагает меньшие промежутки времени (например, год) и, таким образом, сближается с методами оперативной оценки. Конечно, аттестация является наиболее комплексной формой оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении или увольнении работника. Представляется, что рассмотрение и решение этих вопросов может осуществляться не реже.

Профессиональные и личностные качества государственного служащего, т.е. оценка его потенциала, может быть проведена с высокой степенью объективности при помощи специальных методик, в том числе экзаменов, тестов и т.п. В настоящее время существенным недостатком определения профессионального уровня является использование, как правило, формальных показателей – документов о полученном об-

разовании и сведений об опыте работы. Представляется необходимым использовать менее формальные способы оценки знаний, умений и навыков служащих, таких как профессиональное тестирование, сдача экзамена, подготовка реферата (используется в настоящее время в экспериментальном режиме для занятия ряда руководящих должностей). Личностные качества также могут определяться не только методом субъективного оценивания, но и при помощи тестов, например, на лидерские качества, управленческие способности, умение работать в коллективе и т.п.

Критерии профессиональных знаний и навыков для государственных служащих могут быть следующими:

- степень соответствия профессиональному уровню;
- знание нормативных основ собственной деятельности;
- навыки работы с информацией;
- навыки работы с компьютером;
- знание иностранного языка в тех случаях, когда оно реально применяется в работе.

К критериям личностных качеств могут быть отнесены:

- ответственность, исполнительская дисциплина;

- самостоятельность, инициативность;
- стремление к профессиональному развитию, обучаемость;
- соответствие правилам служебного поведения;
- способность к работе в команде;
- навыки деловой коммуникации и т.п.

Для государственных служащих категории «руководители» должны учитываться дополнительно:

- лидерские качества;
- эффективность руководства подчиненными.

Но вывод при этом один – для каждой должности необходимо **определить весомость каждого критерия путем придания ему коэффициента, показывающего его значимость и приоритет.**

Публичный характер деятельности государственных служащих, наличие властных полномочий и права выступать от имени государства, участвуя в подготовке, принятии и реализации жизненно важных для всего общества или значительной его части решений, обуславливает необходимость повышения профессионализма и компетентности кадров на государственной службе.