УДК 321.377

Карданов Р.М.[1]

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматриваются условия, необходимые для управления профессиональным развитием государственных служащих. В качестве основных мероприятий предлагается создание системы мотивации профессионального развития, внедрение постоянно действующего социологического мониторинга и проведение диагностики кадрового потенциала государственной службы.

Ключевые слова: организационно-методические условия, управление, профессиональное развитие, государственные гражданские служащие.

Kardanov R.

ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL CONDITIONS FOR MANAGING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC OFFICERS

Abstract. The article examines the conditions necessary for the management of the professional development of civil servants. As the main measures, it is proposed to create a system of motivation for professional development, the introduction of a permanent sociological monitoring and diagnostics of the personnel potential of the civil service.

Keywords: organizational and methodological, conditions, management, professional development, government civil servants.

Управление профессиональным развитием государственных служащих на наш взгляд, нужно начинать с создания организационно-методических условий. При этом необходимо учитывать такие факторы, как активизация развития за счет разработанной системы мотивации; социальное самочувствие и самоуважение; осознание значимости своего труда; уровень развития профессиональных компетенций, совокупность профессионально значимых качеств в зависимости от занимаемой должности и сферы ответственности; корпоративная культура в органах государственной службы; мониторинг состояния кадрового потенциала государственной службы; система профессионального развития.

В целях создания перечисленных организационно-методических условий профессионального развития кадров государственной службы остановимся более детально на следующих мероприятиях: создание системы мотивации профессионального развития, внедрение постоянно действующего социологического мониторинга и проведение диагностики кадрового потенциала государственной службы.

Первое мероприятие связано с изучением мотивации государственных служащих к профессиональному развитию и разработкой механизмов её формирования. Следует подчеркнуть, что механизм управления мотивацией профессионального развития государственных служащих должен быть связан с выявлением мотивационного профиля государственных служащих, анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на мотивацию; создание социальных, организационных и психологических условий для формирова-

[1] *Карданов Руслан Мухамедович,* генеральный директор ООО «Хабезская ДСК».
Ruslan Kardanov, General Director of LLC “Khabezskaya DSK”.

ния мотивации; использование управленческих технологий, способствующих формированию устойчивой положительной мотивации. В связи с этим, в первую очередь необходимо добиваться формирования мотивов престижности труда государственных служащих, его общественной значимости и социального статуса [1].

Все усилия руководителей органов государственной службы следует направить на формирование потребности в овладении профессией на таком уровне, чтобы это стало условием его признания со стороны коллег и самоуважения. Следовательно, необходимо разработать комплекс специальных мероприятий, направленных на достижение социального успеха. В числе таких могут быть различные конкурсы с присуждением различных званий, например, «Лучший государственный служащий». Кроме престижа и самоуважения, подобные мероприятия могут оказать воздействие на государственного служащего и в плане повышения заинтересованности в самообразовании, а руководству дадут информационный материал для принятия кадровых решений.

Также следует иметь ввиду, что управление мотивацией профессионального развития всегда связано с возможностью самореализации и творчества. Для этого необходимо привлекать государственных служащих к принятию управленческих решений в форме участия в фокус-группах, проведению деловых игр, включать в команды по разработке социальных программ и проектов с учетом соотношения уровня его профессионального потенциала и сложности решаемых задач.

Следующее замечание связано с качеством профессионального саморазвития и самосовершенствования. Основная идея состоит в том, что государственные служащие должны самостоятельно составить свой мотивационный профиль, выявить его уровень и определить ведущие мотивы профессиональной деятельности. Затем на основании полученных результатов сопоставить с принятыми в науке моделями мотивации и дать характеристику собственной мотивации.

Выявление уровня мотивации государственных служащих на основе их самооценки позволяет более точно осознать уровень своих притязаний и более качественно организовать процесс дальнейшего формирования и развития мотивационных установок на непрерывное профессиональное развитие. Прежде всего, определяются показатели профессиональной удовлетворенности. В качестве таковых, например, могут быть удовлетворенность организацией труда, социально-психологическим климатом, материальным и моральным стимулированием, организационной культурой, общественным признанием, статусом и др. [2]. Каждому уровню присваивается определенный балл: высокий – 3 балла, средний – 2 балла, низкий – 1 балл. Следует отметить, что это мероприятие направлено на создание статусной мотивация, побуждающей к повышению уровня профессионализма за счет получения дополнительного профессионального образования.

В качестве второго организационного мероприятия по управлению профессиональным развитием в практику деятельности органа государственной власти необходимо ввести постоянно действующий социологический мониторинг. К его проведению можно привлечь преподавателей профильного учебного заведения, знакомого с проведением социологического исследования и студентов-практикантов. Социологический мониторинг будет выполнять информационную функцию для обеспечения управления профессиональным развитием государственных служащих. Следует отметить, что социологический мониторинг по-прежнему является инновацией на государственной службе в силу ряда причин: отсутствие соответствующих служб, недостаточный уровень кадрового обеспечения для проведения социологических исследований, отсутствие информационных платформ для изучения общественного мнения и др. [3].

Создание социологического мониторинга позволит выявить проблемы, связанные с качеством предоставления государственных услуг и на этой основе разработать программу профессионального развития. Применение социологического мониторинга даст возможность выполнять исследовательскую функ-

цию управления. Основной его задачей будет выявление подходов, принципов и методов, которые необходимо предпринять для социального регулирования процессов профессионального развития. Система проведения социологического мониторинга, по нашему мнению, должна включать подсистемы, позволяющие получать качественную социологическую информацию относительно профессионального развития

Социологический мониторинг профессионального развития государственных служащих должен давать сведения об уровне профессионализма государственных служащих на основе его восприятия со стороны населения, уровне востребованности профессионализма для выполнения государственных услуг и оценке потребности в дополнительном профессиональном образовании, а также мнение государственных служащих относительно соответствия его квалификационного потенциала должностному статусу.

Очень важным аспектом восприятия государственной службы населением является мнение, которое складывается у граждан относительно работы государственных служащих. Поэтому обязательным вопросом социологического мониторинга будет вопрос: «Как бы Вы оценили уровень профессионализма государственных служащих?»; «Какие государственные услуги, на Ваш взгляд, нуждаются в совершенствовании?»; «С какими нарушениями профессиональной этики вы сталкивались?» и др.

Отражение динамики изменения уровня профессионального развития связано с третьим мероприятием – проведением диагностики кадрового потенциала государственной службы. Методику диагностики необходимо разработать с учетом требований современного законодательства в сфере государственной службы. Главной задачей должно стать выявление профессионального потенциала в плане реализации возможностей государственных служащих, необходимых для решения профессиональных задач. Методика проведения диагностики должна быть направлена на выявление степени соответствия уровня профессионализма целям и задачам стратегического развития государственной службы. Главное отличие диагностики от управленческого контроля является не только установление уровня соответствия (или не соответствия), а разработка программы действий по устранению выявленного отклонения.

В качестве объекта диагностики с учетом особенностей государственной службы следует рассмотреть профессионально-квалификационные и личностные характеристики государственных служащих. Следуя этой логике, вначале необходимо выявить степень соответствия профессионального и квалификационного уровня государственных служащих требованиям профессионального стандарта деятельности и возможность выполнять служебную деятельность определенной сложности. На основании результатов исследований Института труда, Министерства труда и социального развития РФ могут быть выявлены коэффициенты изменений уровня квалификации работников в зависимости от уровня образования, пройденных курсов повышения квалификации, стажа работы по специальности, индивидуального квалификационного потенциала.

Следующее решение связано с определением личностных характеристик государственного служащего. Под ними подразумеваются возможности, которые относятся к каждой личности конкретно. Российскими учеными выделены следующие группы качеств, относящиеся к личностным характеристикам: служение государству, общественно-гражданская зрелость; добросовестное отношение к своим обязанностям; уровень знаний и опыт работы; организаторские способности; умение работать с людьми; умение работать с документами и информацией; умение своевременно принимать и реализовывать решения; недопустимость корыстных действий и конфликта интересов; морально-этические черты характера и др. [4].

Оценку качеств можно проводить по трехбалльной системе. Оценка «3 балла» – высокий уровень, качество проявляется в полном объеме; оценка «2 балла» – средний уровень, качество проявляется с небольшим отклонением от полного объема; оценка «1» ставится,

если качество проявляется не в полном объеме, уровень ниже среднего; оценка «0 баллов» ставится при полном отсутствии качества. В то же время следует отметить, что для более глубокого анализа личностных характеристик необходимо применение качественных показателей. На основании полученных оценок можно получить личностный профиль, графическое изображение условно полученного профиля представлено на рисунке 1.

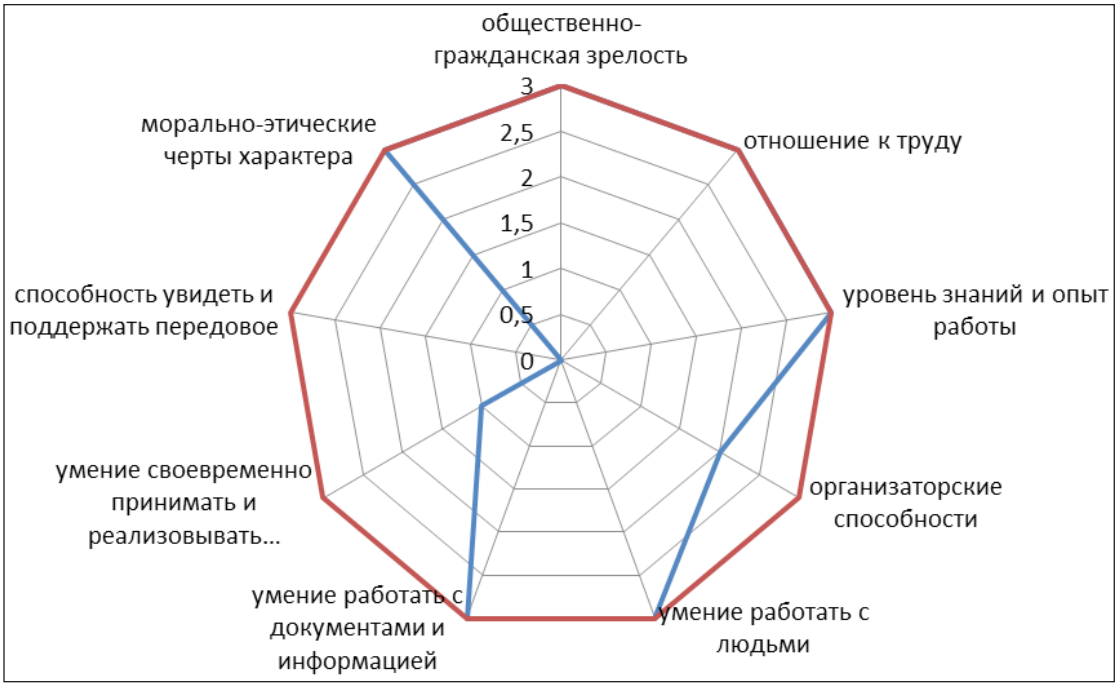


Рисунок 1 – Личностный профиль государственного служащего[1]

На рисунке 1 отчетливо видно, какие личностные качества государственного служащего сформированы полностью, а какие необходимо развивать. Так, данному служащему следует развивать организаторские способности, умение своевременно поддерживать и реализовывать решения и особенно важно развивать способность видеть и поддерживать новое.

В заключение строится профессиональный профиль государственного служащего по основным характеристикам: знания в специальной области; авторитет; справедливость; вежливость и тактичность; способность принимать самостоятельные решения; психофизиологический потенциал (состояние здоровья); исполнительность; трудолюбие; дисциплинированность; результативность труда. Оценка, как и в предыдущем случае, трехбалльная по уровням проявления характеристики. Примерное графическое изображение профиля может выглядеть так, как показано на рисунке 2.

На этом рисунке отчетливо видно, что служащему не достает знаний в специальной области, способности принимать самостоятельно решения и все это отражается на его результативности труда и авторитете.

Кадровый мониторинг профессионального развития позволит не только определить уровень профессионального развития, но также анализировать тенденции развития уровня профессионализма, формировать кадровую политику государственной службы, накапливать данные по каждому служащему и строить прогнозы изменения кадрового потенциала государственной службы.

[1] Составлено автором.

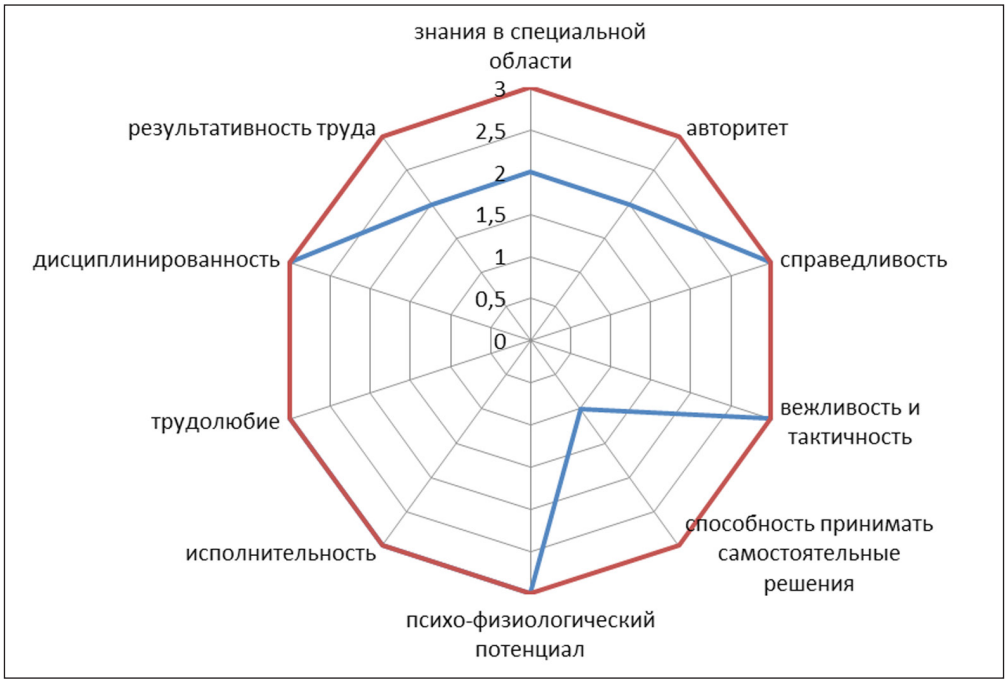


Рисунок 2 – Профессиональный профиль государственного служащего[1]

Разработка организационно-методических основ управления профессиональным развитием позволит в значительной степени оптимизировать данный процесс, что означает более эффективное планирование карьеры, управление служебно-профессиональным продвижением, формирование кадрового резерва, предотвращение профессионального выгорания, стагнации, снижение текучести кадров и в целом повышение эффективности государственной службы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шарин В.И. Долгосрочные мотивации на государственной гражданской службе // Государственная и муниципальная служба. – 2019. – №4. – С. 10–18.
2. Романцова С.В. Профессионализм государственных служащих: теоретико-методологические аспекты // Человеческий капитал. – 2012. – №3. – С. 113–117.
3. Алиева С.В. Управленческие инновации на государственной службе как фактор модернизации российского общества// Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2012. – № 2. – С. 204–209.
4. Рябова Т. В. Профессионально значимые характеристики личности государственных служащих // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2019. – Т. 19, вып. 2. С. 194–198. Режим доступа: https://doi.org/10.18500/1819-7671-2019-19-2-194-198

[1] Составлено автором.