ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 351/354

Алиева С.В.[1]
Кашинская В.В.[2]

ОЦЕНКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В современных условиях задача успешного функционирования системы государственного управления всецело зависит от профессионализма государственных служащих. Целью статьи является рассмотрение функций оценки как фактора развития профессиональных компетенций государственных служащих. Внимание сфокусировано на обосновании роли оценки в обеспечении надежности проведения кадровых технологий, направленных на формирование кадрового потенциала государственной службы.

Ключевые слова: оценка, профессиональное развитие, профессиональные компетенции, государственные служащие.

Alieva S.
Kashinskaya V.

ASSESSMENT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF CIVIL SERVANTS

Annotation. In modern conditions, the task of successful functioning of the public administration system depends entirely on the professionalism of civil servants. The purpose of the article is to consider the evaluation functions as a factor in the development of professional competencies of civil servants. Attention is focused on the justification of the role of evaluation in ensuring the reliability of personnel technologies aimed at building the personnel potential of the public service.

Keyword: assessment, professional development, professional competence, civil servants.

Современный этап российских трансформаций вносит существенные коррективы в функции государственного служащего в целях обеспечения эффективности работы органов государственной службы. В условиях происходящих перемен особую значимость приобретают такие качества работников, связанных с управлением социальными процессами, как инициативность, ответственность, высокая стрессоустойчивость. Соответственно в модели деятельности управленческих кадров становятся доминирующими навыки самоорганизации, самореализации и самоконтроля, поскольку специфика управленческого труда предопределяет необходимость оперативного принятия взвешенных решений в условиях быстро меняющейся среды. Возрастающая потребность в высококвалифицированных специалистах государственной службы диктует необходимость постоянного контроля развития профессиональных компетенций.

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, профессор Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС г. Пятигорск, e-mail: svet_al55@mail.ru
Svetlana Alieva, ProfessoroftheNorthCaucasusInstitute -branchoftheRanepainPyatigorsk, e-mail: svet_al55@mail.ru
[2] *Кашинская Валерия,* магистрант 3 года обучения направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС г. Пятигорск
Valeria Kashinskaya, 3-year master's degree in State and municipal management of the North Caucasus Institute -branch of the Ranepa in Pyatigorsk

Очевидно, что актуализируются проблемы не только профессионального развития исполнителей и руководителей всех иерархических уровней, но и способов его оценки. Попутно заметим, что особая значимость проблем подготовки и развития профессионалов-управленцев, не зависимо от сферы приложения труда, обусловлена факторам развития рыночных отношений. Это побудило к росту значимости человеческого капитала руководителей, ответственных за решение задач государственной важности. В данных суждениях следует учитывать следующие обстоятельства: сам факт недостаточности профессиональных компетенций управленческих кадров, недопустимость рассмотрения набора компетенций как статичной конструкции и сведение ее к универсальной профессиональной подготовке управленцев, а также сфокусированность внимания на необходимости качественной оценки компетенций, позволяющей своевременно их корректировать.

Логика исследования требует первоначального определения исходной понятийной точки и методологии научного поиска. Соответственно, в данной части статьи в качестве основных понятий, отражающих познавательный объект исследования, используются «оценка» и «профессиональные компетенции государственных служащих». Оценка, являясь одной из основных функций управления, служит важным инструментом приведения кадрового потенциала в соответствие с потребностью времени. Немаловажное значение она имеет и для управления персоналом государственной службы, поскольку определить качество выполнения заданий и уровень эффективности деятельности в целом без измерений невозможно. В самом общем виде оценка – это процедура, направленная на познание сущностных характеристик рассматриваемого объекта для установления степени соответствия его некоторому эталону деятельности, т.е. в современном понимании – профессиональному стандарту.[1]

Посредством интеллектуальной оценочной деятельности происходит выражение ценностного отношения к рассматриваемому объекту, процессу или явлению. Применительно к деятельности государственных служащих оценка предполагает установление степени соответствия результатов работы государственных служащих запланированным результатам, соответствующим нормативным требованиям. В нынешних условиях это особенно актуально, поскольку эффективность системы государственного и муниципального управления без проведения оценки профессиональных компетенций служащих не представляется возможной. Все основные кадровые технологии: поиск и отбор управленческих кадров для государственной и муниципальной службы, служебное продвижение, проведение аттестации, формирование кадрового резерва, управление карьерными процессами и др., основаны на оценочных процедурах.

Вместе с тем, перед государственными служащими сегодня поставлены задачи беспрецедентной сложности, решение которых требует высокого уровня развития их профессионализма. В этих условиях необходима постоянная работа по управлению развитием профессиональных компетенций, что предполагает разработку надежных методик и технологий, обеспечивающих объективность оценки. В противном случае сложно гарантировать получение точных прогнозов получение запланированных эффектов и минимизировать риски при назначении на должности.

В научной литературе рассматриваются различные подходы к оценке уровня профессионализма государственных служащих, но до сегодняшнего дня проблема обеспечения объективности оценки является нерешенной. Решение этого вопроса многие авторы видят в применении специально разработанных методиках, диагностических средствах и процедурах оценки. Отсюда возникает проблема соотнесения понятий оценки и диагностики.

В чем состоит различие терминов оценка и диагностика? Несмотря на их очевидное

[1] Сутужко В.В. Структура, принципы и классификация понятия «оценка». Эпистемология и философия науки. Т. XVIII. №4. – С. 108–124. Режим доступа: file:///C:/Users/popova-uv/Downloads/struktura-printsip-i-klassifikatsiya-ponyatiya-otsenka.pdf (Дата обращения 15.01.2020.)

сходство эти понятия не являются идентичными. Причиной такой терминологической неопределенности является отсутствие апробированных методик проведения в практике государственной службы оценки и диагностики профессиональной компетенции. Сопоставляя понятия «диагноз» и «оценка», получим их отличительные характеристики. Так, в переводе с греческого «диагноз» означает распознавание, тогда диагностикой будет считаться установление и изучение признаков, характеризующих наличие определенного состояния. В отличие от распознавания, установление признака предмета и определение его значения и ценности будет являться оценкой. Таким образом, в первом случае это означает получение дифференцированного знания о единичном, отнесение отдельного к определенной группе, типу, классу. В то время как оценка – это отношение к каким-либо явлениям, человеческой деятельности, установление их значимости, соответствия определенным нормам. Еще одним важным отличием оценки является то, что на качество оценки оказывают влияние такие факторы, как количество данных и значимость полученной информации, а кроме того, она отражает свойства реального объекта в статике. В то время как диагностика служит для выявления состояния объекта и проведения необходимых коррекционных процедур в соответствии с динамикой его развития.

Важной особенностью процедуры проведения оценки является ее субъективный характер. Это вполне объяснимо, поскольку все оценочные действия совершает человек, основываясь на своем знании и отношении к явлениям, а потому всегда существует вероятность получения отклонения. Действительно, чтобы оценить, необходимо получить информацию об объекте, а затем сравнить с ее с характеристиками другого объекта, взятого в качестве эталона. А в соответствии с нелинейным характером развития мира и действующим принципом неопределенности любая информация и способы ее передачи имеют предел точности измерения. Парадокс состоит в том, что любая попытка повысить точность измерения будет приводить к изменению самого объекта измерения и, следовательно, к необратимому искажению информации. На это указывали ученые – представители точных наук. Например, Стаффорд Бир по этому поводу достаточно метко сказал: «В ситуации высокой точности измерений всегда существует искажающее влияние субъекта измерений – «человека».[1] Созвучно этому высказался Д. Питер, отмечая, что даже, если все эксперты согласны, не исключено, что они ошибаются.[2] Отсюда и возникает вопрос повышения качества измерения и объективности оценки.

Оценка, будучи процедурой сравнения некоторого реального объекта с идеальной моделью, отражает его свойства в статике. Следовательно, она применима, когда речь идет о некотором «поперечном срезе», при решении частных задач профессионального отбора и обучения. Например, необходимо установить наличие определенных знаний и отсутствие противопоказаний. Диагностика применима, на наш взгляд, когда речь идет о выборе наиболее оптимального пути дальнейшего развития личности, в значительной степени компенсирующего имеющиеся недостатки способа деятельности.

Итак, выполненный анализ понятий диагностики и оценки дает представление об их сущности, что позволяет увидеть проблемы проведения оценки профессиональных компетенций. Одна из них заключается в сложности получения качественной, достоверной информации об объекте. Другая проблема состоит в выборе эталона, т.е. профессионального стандарта деятельности. Третья предполагает четко организованную процедуру проведения оценки, которая бы минимизировала влияние субъекта.

Следует отметить, что ошибки в получении оценки могут быть обусловлены психофизиологическими особенностями человека,

[1] Бир С. Мозг фирмы. – М.: УРСС, 2005. – С. 239.

[2] См.: Питер, Л.Дж. Принцип Питера, или почему дела идут вкривь и вкось / Л.Дж. Питер. – М.: Прогресс, 1990. – С. 223.

объективными причинами (несовершенством моделей информации), личностными особенностями, такими, как небрежность, безответственность, некомпетентность, приводящая как к преднамеренному, так и непреднамеренному искажению информации). Эта идея подтверждается особенно часто в тех случаях, когда нет четких критериев оценки и надежных методов измерения.

В соответствии с проблемой, обозначенной в названии нашей статьи, интерес представляет оценка уровня профессионального развития управленческих кадров на основе измерения профессиональных компетенций государственных служащих. В последнее время они используются в качестве индикаторов определения уровня профессионализма деятельности работника. Причины появления термина компетенция в российской практике вполне объяснимы. Компетенции – это одновременно индикаторы профессиональной состоятельности государственных служащих и инструменты управления, ориентированные на достижение эффективности и результативности управленческого труда.

Можно сказать, что без измерения профессиональных компетенций практически невозможно реализовать ни одну кадровую технологию: подбор кадров, профориентацию и трудовую адаптацию, расстановку кадров, вознаграждение, управление карьерными процессами и др. Наиболее веской аргументацией значимости компетенций является их адаптированность к повседневной работе, поскольку они описывают реальное, наблюдаемое поведение людей на работе простым и доступным языком.

Последнее суждение наводит на мысль о целесообразности реализации компетентностного подхода в те сферы деятельности, где наиболее важно определить уровень профессионального развития персонала. Например, на государственной службе при вынесении суждений о готовности работника занять вышестоящую должность или определить очередную ступень его профессионально-должностного продвижения. Компетенция, по мнению одного из основоположника теории компетентностного подхода Р. Бояциса, является предпосылкой для достижения эффективных результатов его профессиональной деятельности.[1] Однако, несмотря на то, что она основана на опыте и усвоенных знаниях, ее не следует сводить к профессионально важным качествам и сумме приобретенных знаний. Более точным определением компетенции, сложившимся в современной литературе, на наш взгляд, будет ее трактовка как определенной сферы применения и круга вопросов, которые человек уполномочен решать. Следовательно, область компетентности – это то, что человек умеет и может решать, а компетенции – то, на что дано право, те полномочия, которыми наделен специалист.

Следовательно, компетентность обычно характеризуют как способность решать рабочие задачи, а компетенции как стандарты поведения, обеспечивающие эту способность.

Преодоление проблем субъективности оценки профессиональных компетенций, на наш взгляд, можно свести к решению следующих задач.

Во-первых, четко определить предмет оценки. Здесь на первый план выходят вопросы вычленения в её структуре составных элементов, которые могли бы быть подвергнуты объективной диагностике и оценке. Для этого должна быть построена модель компетенций, включающая наиболее важные характеристики деятельности, позволяющие успешно решать профессиональные задачи.

На основании приведенных выше аргументов приходим к выводу, что модель профессиональных компетенций должна включать совокупность личностных и профессиональных характеристик государственного служащего, выполняющего определенные должностные обязанности, соотнесенных со сферой его деятельности.

Следует отметить, что в настоящее время предпринимаются попытки разработки модели универсальных компетенций управлен-

[1] Овчинников А.В. О классификации компетенций //Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 145–153.

ческих кадров, позволяющей оценивать их состояние и определять пути развития. Примером может служить создание российского Профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией», определяющего требования к содержанию, условиям труда и компетенциям руководителя, а также известная в зарубежной практике трехуровневая система стандартов компетенций менеджеров, созданная британской организаций Management Charter Initiative (MCI).[1]

Модели могут содержать детальное описание стандартов поведения персонала конкретного отдела или стандарты действий, ведущих к достижению специальных целей, но могут и включать основные стандарты поведения, разработанные для полного описания деловой структуры или деятельности, направленной на достижение комплекса разнообразных корпоративных целей. Набор деталей, входящих в описание модели компетенций, зависит от предполагаемого практического применения конкретной модели.[2]

Тем не менее, приведенные примеры служат скорее поводом для поиска новых противоречий в системе профессионального развития управленческих кадров. Причины для такого утверждения следующие: универсальные модели компетенций не могут служить точным эталоном при проведении оценки, поскольку они постоянно меняются в соответствии с изменяющимися условиями функционирования организации. Их состав и характеристики определяются спецификой деятельности организации, стадиями цикла ее развития, факторами внешней среды организации и многими другими условиями ее функционирования. Поэтому требуются новые подходы к формированию и развитию ключевых компетенций управленцев с учетом ситуационных характеристик.

Кроме того, необходимо определить средства оценки и диагностики компетенций. В зависимости от модели выбираются оценочные средства. Например, кластерная модель, включающая мировоззренческие, нормативные, инструментальные компетенции предполагает использование системы измерительных средств. Однако, чтобы оценить мировоззренческие установки эти методы будут малоприемлемы, потребуются эссе, ситуационные задачи, имитационные игры, тренинги. Для оценки нормативных компетенций подойдут дискуссии, дебаты, кейсы, выступления по типу «круглого стола», «пресс-конференции». А для оценки инструментальных компетенций целесообразно будет использовать тесты, отчеты, ситуационный анализ, творческие задания.

Также можно с высокой долей вероятности предположить, что объективность оценки повысится, если будет разработана сама процедура оценки, включающая сценарий проведения, определение сроков, целей, объемов, набора оценочных методик, обучение экспертов и наблюдателей. Правильно организованная процедура оценки позволит с высокой степенью достоверности определить уровень развития профессиональных компетенций государственных служащих.

Таким образом, оценка является важным фактором развития профессиональных компетенций государственных служащих, которые в современной практике являются детерминантами их успешной деятельности. Минимизация влияния субъективного фактора в проведении оценки и диагностики может быть достигнута на основе модели компетенций, выбора методических средств и инструментов измерения в процессе оптимально организованной процедуры. Оценка уровня развития профессиональных компетенций государственных служащих позволит осуществлять планирование развития кадрового состава государственной службы, создавать кадровый резерв, оптимизировать организационную структуру, формировать эффективную управленческую команду, способную на высоком уровне решать задачи.

---

[1] Опарина Н.Н. Модель компетенций управленческих кадров современных российских организаций // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. Выпуск № 75. Режим доступа: file:///C:/Users/1/Downloads/model-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov-sovremenn-h-rossiyskih-organizatsiy.pdf (Дата обращения 18.02.2020.)

[2] Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. №4. С. 123.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сутужко В.В. Структура, принципы и классификация понятия «оценка». Эпистемология и философия науки. Т. XVIII. №4. – С. 108–124. Режим доступа: file:///C:/Users/popova-uv/Downloads/struktura-printsip-i-klassifikatsiya-ponyatiya-otsenka.pdf (Дата обращения 15.01.2020.)
2. Бир С. Мозг фирмы. – М.: УРСС, 2005. – 416 с.
3. Питер, Л.Дж. Принцип Питера, или почему дела идут вкривь и вкось / Л.Дж. Питер. – М.: Прогресс, 1990. – 314 с.
4. Овчинников А.В. О классификации компетенций // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 145–153.
5. Опарина Н.Н. Модель компетенций управленческих кадров современных российских организаций Государственное управление. Электронный вестник. 2019. Выпуск № 75. Режим доступа: file:///C:/Users/1/Downloads/model-kompetentsiy-upravlencheskih-kadrov-sovremenn-h-rossiyskih-organizatsiy.pdf (Дата обращения 18.02.2020.)
6. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. №4. С. 120–144.