

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАДРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Рубцова Екатерина Владимировна,

канд. экон. наук, заместитель заведующего кафедрой экономики городского хозяйства и сферы обслуживания,

e-mail: erybcova@miiv.ru,

Московский университет им. С.Ю. Витте, г. Москва,

Волкова Любовь Витальевна,

магистрант факультета экономики и финансов,

e-mail: erybcova@miiv.ru,

Московский университет им. С.Ю. Витте, г. Москва

В статье проведен анализ современных оценочных механизмов профессионализации кадров муниципальной службы. Важнейшим системообразующим свойством качества муниципальной службы является профессиональный уровень, а конечным результатом всех усилий по управлению трудом, активизации человеческих ресурсов должно стать увеличение совокупности ключевых компетенций. Профессиональное развитие муниципальных служащих является основным направлением реализации эффективной кадровой политики государства. В условиях совершенствования государственной и муниципальной службы происходит кардинальное изменение системы государственного управления Российской Федерации. Типологизация системы оценки развития профессионализации муниципального служащего является основанием для непрерывного совершенствования действующей системы оценки развития компетенций в плане ее результативности и эффективности. Значительно повышаются требования не только к общеобразовательному уровню развития государственных и муниципальных служащих, но и к уровню их профессионализма. Профессионализация в органах государственного и муниципального управления изучается в контексте проблемы реализации личностных характеристик индивида, развития его профессионального сознания и рефлексии, динамики профессионального самоопределения. В настоящее время внедрение независимой оценки профессионального уровня квалификации работников муниципальных органов власти, в основном, состоит из отработки организационной структуры и механизмов взаимодействия отдельных участников этого процесса, разработки пакета нормативных, организационно-распорядительных и методических документов. Однако до сих пор не существует общепринятого определения этого понятия, исследователи в основном изучают только отдельные его стороны, что и определяет актуальность темы. Данные предпосылки обуславливают необходимость выработки инструментов проведения корректной оценки и анализа актуального уровня профессионализации сотрудников муниципальной службы.

Ключевые слова: система, муниципальная служба, профессионализация, компетенции, оценка, повышение квалификации, механизм

MODERN ASSESSMENT MECHANISMS FOR THE PROFESSIONALISM OF MUNICIPAL SERVICE PERSONNEL

Rubcova E.V.,

candidate of economic sciences, deputy head of the department of urban economy and service sector,

e-mail: erybcova@miiv.ru,

Moscow Witte University, Moscow,

Volkova L.V.,

master's degree in economics and finance,

e-mail: erybcova@miiv.ru,

Witte Moscow University, Moscow

The article analyzes modern evaluation mechanisms for professionalization of municipal service personnel. The most important system-forming feature of the quality of municipal service is the professional level, and the end result of all efforts to manage labor and activate human resources should be an increase in the set of key competencies. Professional development of municipal employees is the main direction of implementation of effective personnel policy of the state. In the context of improving the state and municipal services, there is a radical change in the system of state administration of the Russian Federation. Classification system to assess the development of professionalization of the municipal employee is the basis for the continuous improvement of the existing system of assessment of competences in terms of its effectiveness and efficiency. The requirements are significantly increased not only for the General education level of state and municipal employees, but also for their level of professionalism. Professionalization in state and municipal management bodies is studied in the context of the problem of realization of personal characteristics of an individual, development of his professional consciousness and reflection, dynamics of professional self-determination. currently, the implementation of an independent assessment of the professional level of employees of municipal authorities mainly consists of working out the organizational structure and interaction mechanisms of individual participants in this process, developing a package of regulatory, organizational, administrative and methodological documents. However, there is still no generally accepted definition of this concept, researchers mostly study only certain aspects of it, which determines the relevance of the topic. These prerequisites make it necessary to develop tools for conducting a correct assessment and analysis of the current level of professionalization of municipal service employees.

Keywords: system, municipal service, professionalism, competences, assessment, advanced training

DOI 10.21777/2587-554X-2020-1-102-108

Введение

В настоящее время в психолого-педагогических исследованиях формируется новый взгляд на определение сущности профессиональной компетентности, которая начинает восприниматься не только как когнитивный компонент профессионализма, не только как его «знаниевая» составляющая, но и в качестве характеристики субъекта труда, имеющей отношение к индивидуальной успешности, развитию, гибкому поведению в соответствии с задачами деятельности.

Профессиональную компетентность определяют при помощи понятий «способность», «умения», «готовность», «личностное качество», «успешность», «эффективность». Тем самым в содержание профессиональной компетентности включаются не только знания, но и умения, навыки, а также личностные профессионально важные качества, обсуждаемые в отечественной психологии труда.

Для характеристики деятельности сотрудника муниципального органа власти и оценки его эффективности используется такое понятие, как профессионализация, или набор характеристик и способностей человека, которые позволяют ему выполнить действия, приводящие к эффективному результату.

Профессионально важные качества муниципального служащего определяют успешность в рамках профессиональной деятельности в целом, безотносительно к конкретной должности, организации. Компетентность предполагает качества, важные для эффективной работы данного сотрудника на конкретной должности в конкретном подразделении.

Ученые отмечают, что компетентность муниципального служащего связана с уровнем образованности специалиста и его общекультурной компетентностью, а также рассматривается как сложная система, включающая знания, умения, навыки и профессиональные качества специалиста.

Цель статьи – осуществить анализ и обобщение подходов к определению содержания понятия «профессионализация», а также современных методов оценки данного явления в системе муниципального управления.

Понятие и сущность профессиональной компетенции

Сущность феномена «профессионализация» можно раскрыть через значения близких понятий: «компетентность», «компетенция». Исследователи различают компетентности общие и предметные; в

большинстве научных исследований обосновывают видение этой категории как инструмента решения типовых и нестандартных ситуаций, как способности человека быть активным в самых разнообразных жизненных ситуациях.

Так, И.А. Зязюн определяет профессионализацию как способность решать профессиональные задачи определенного класса, требует наличия реальных знаний, умений, навыков, опыта [3].

Они имеют проявление в практике профессиональной деятельности как системная характеристика с четко определенной структурой. Венгерский ученый Г. Халаш утверждал, что профессионализация охватывает широкий спектр социальных, коммуникативных умений, основой которых выступают знания и опыт, ценности, сформированные в процессе обучения, а также профессионализация – это реальная способность применять знания [7].

Система компетенций персонала представлена на рисунке 1.

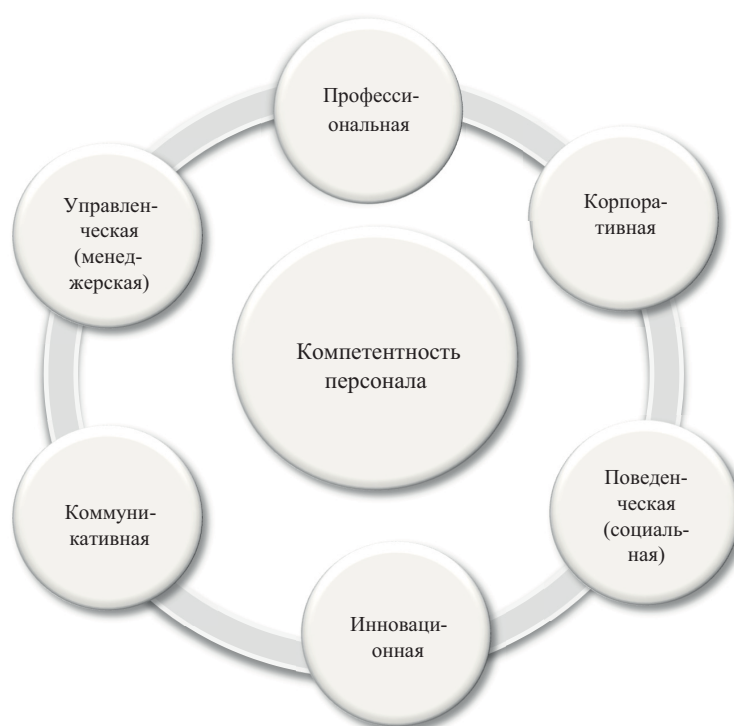


Рисунок 1 – Система компетенций персонала [3]

Профессионализация – это, прежде всего, объективные требования к человеку, который проводит деятельность определенного вида, зафиксированные в профессиограмме или, точнее, в модели деятельности субъекта определенного вида деятельности, реализуемые при исполнении той или иной социальной роли. Компетентность характеризует степень овладения конкретным человеком теми или иными компетенциями [6].

Исследователи определяют понятие «профессионализации» в системе муниципальной службы, определяют как своеобразную модель процесса достижения, которая состоит из следующих этапов:

- воспитание способности успешно выполнять профессиональные обязанности муниципальным служащим;
- подготовка к стабильной продуктивной работе муниципального служащего;
- достижение профессионального мастерства в процессе реализации профессиональной роли муниципального служащего;
- творческое овладение инновационным стилем профессиональной деятельности муниципальным служащим [1].

В свою очередь, выделяют такие виды профессионализации муниципальных служащих:

- специальная компетентность – способность к осуществлению профессиональной деятельности на высоком уровне, к проектированию своего дальнейшего профессионального развития;
- социальная компетентность – способность к производству общей (групповой, кооперативной) деятельности, сотрудничества.

Методика оценки профессиональных компетенций работников

В главе 10 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (редакция от 07.03.2018 г.) «Об образовании в Российской Федерации» определены особенности и цели системы дополнительного профессионального образования¹.

Кадровым службам государственных и муниципальных органов власти необходимо анализировать уровень профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих и формировать государственный заказ на профессиональное развитие госслужащих и муниципальных в пределах бюджетного финансирования.

Заметим, что, в отличие от научных работ, в рекомендациях Минтруда более привычно используется термин «профессиональное качество» вместо «компетенция» (рисунок 2).

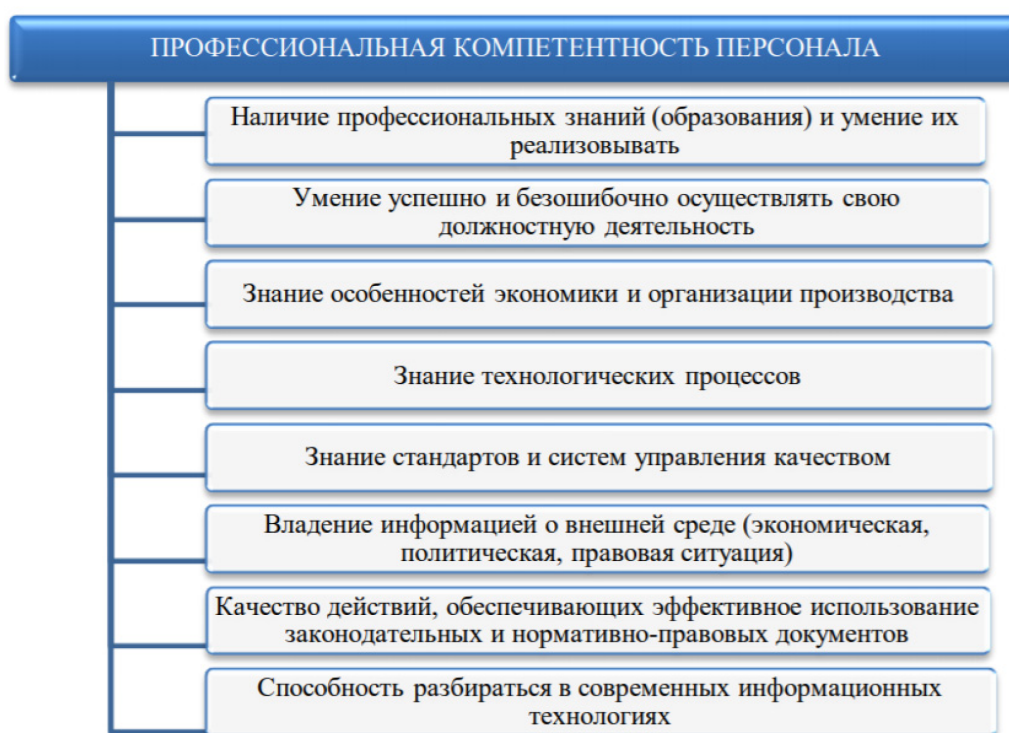


Рисунок 2 – Элементы профессиональной компетентности персонала [5]

Система развития муниципальных служащих должна исходить из стратегических ориентиров деятельности муниципального органа, которая отражается в программах по дополнительному профессиональному образованию служащих. Вместе с тем, необходимо отметить, что, несмотря на наличие множества правовых актов в сфере дополнительного профессионального образования госслужащих, определение приоритетов и целевых показателей её результативности и эффективности, концептуальные проблемы развития данной системы не решаются.

На пути совершенствования кадровой политики государственных и муниципальных служащих существует множество препятствий, таких как недостаток ресурсов в системе профессиональной пере-

¹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.03.2020).

подготовки кадров; негативное влияние экономической и социальной среды на развитие потенциала кадрового состава государственной гражданской службы; несовершенство нормативной и законодательной базы в части кадровой политики; низкий уровень взаимосвязи программ профессионального обучения с развитием кадрового потенциала государственных органов.

Отметим, что получение реальной информации о действительном и профессиональном уровне сотрудников муниципальной службы в агрегированной форме, понятной руководителю, создает базу для реализации стратегического управления человеческими ресурсами, при этом косвенный результат оценки проявляется в виде импульса и драйвера к личностному профессиональному развитию и росту всех сотрудников муниципального органа власти [2].

Представляется, что всю процедуру анализа и оценки профессионализации муниципального служащего можно разделить на три этапа: подготовительный, проектировочный и содержательный.

Рассмотрим данные уровни разработки системы оценки профессионализации муниципального служащего.

1. Подготовительный этап. Прежде всего, необходимо определить начальные позиции организации (путем структурирования первичных процессов, которые имеют решающее значение для формирования системы управления знаниями и процесса оценки развития компетенций), методы администрирования, механизмы и инструменты управления в рамках каждого из них.

Данная задача может быть решена путем описания документов, становящихся результатом данного процесса, определения стадий исполнения и контроля операций, а также на основе поэтапных процедур управления. Весьма важно произвести формализацию целей оценки развития компетенций служащего через соотнесение их с интересами организации, отраженными в ее видении, миссии, ценностях, стратегии.

2. На втором этапе проектирование процесса оценки профессионализации муниципальных служащих связано с построением логической и организационной структуры самого процесса. В рамках организационной структуры выбирается объект, предмет и субъект оценки, определяются сроки, периодичность и виды оценки, уточняется набор инструментов и методов оценки, форматируется направление получения результатов взаимодействия, уточняются требования к результату.

Завершается этап регламентированием всей процедуры оценки развития профессионализации муниципальных служащих по этапам, целям, качеству и структуре, результатом становится разработка карты процесса, организационно-правовых положений об оценке, специальный словарь, модель компетенций и профили должностей.

Типологизация системы оценки развития профессионализации муниципального служащего служит основанием для непрерывного совершенствования действующей системы оценки развития компетенций в плане ее результативности и эффективности. Именно тогда процесс будет организован на достаточно высоком уровне и будет пригоден к реализации длительное время – до изменения значимых детерминант оценки.

3. Содержательный (третий) этап может быть подразделен на:

– дескриптивный этап, в процессе которого производится наблюдение за объектом, описывается его деятельность, поведение;

– диагностический этап, включающий сбор данных при помощи различных методов и инструментов – от традиционной аттестации, тестирования, независимой оценки профессиональным сообществом, самооценки до современных методов.

При проведении оценки методом 360 градусов можно задействовать максимальное количество руководства, на достижение интересов которых ориентированы цели оценки: сотрудников – для получения в порядке обратной связи информации о деятельности сотрудников через опросы, интервью; оценка коллег, подчиненных, да и самооценка также очень важны. Обработка полученных результатов дает статичную оценку компетенций персонала определенного уровня;

– конструктивный этап, предполагающий сравнение с идеальным профилем по каждой должностной позиции или с предыдущей оценкой [4].

Необходимым представляется оптимальное гармоничное соотношение методов принуждения и четкого контроллинга с развитием внутренней позитивной мотивации муниципального служащего, ис-

кренне уверенного в том, что ориентированность на профессиональное развитие, – единственный вариант осуществления эффективной деятельности в современном мире.

Вместе с тем именно грамотный изначальный подбор персонала в органах власти, а не попытки переучивания с помощью специализированных тренингов является одним из критически важных условий для обеспечения профессионализации муниципального служащего в целом.

Подчеркнем, что конкретные типы и виды оцениваемых профессионализаций должны определяться каждой организацией индивидуально, с учетом отраслевой специфики, особенностей внутренних процессов и организационной структуры.

В целом же можно дифференцировать следующие виды профессионализации, выделяемые с учетом содержания, субъектности, системных требований, сфер деятельности, организационной структуры, фактора времени, уровню выраженности и результатов использования профессионализации сотрудников.

Наконец, на заключительном этапе процесса оценки профессионализации муниципального служащего необходимо сформировать и представить субъекту управления отчет для принятия управленческих решений по результатам оценки. Здесь также подразумевается проведение процедур повышения эффективности функционирования системы оценки через актуализацию ее целей, инструментов и профилей.

Заключение

Таким образом, в настоящее время внедрение независимой оценки профессионального уровня квалификации работников муниципальных органов власти, в основном, состоит из отработки организационной структуры и механизмов взаимодействия отдельных участников этого процесса, разработки пакета нормативных, организационно-распорядительных и методических документов.

Для управления профессионализацией муниципальных служащих необходима регулярная оценка и анализ профессиональных компетенций персонала, на базе которых в дальнейшем четко определяются критерии и векторы развития служащего, формируются сбалансированные и непротиворечивые методики и методы обучения, инструменты наращивания карьерного потенциала сотрудников муниципальной службы.

Список литературы

1. Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. – 2018. – № 1 (43). – С. 17–27.
2. Григорян В.В., Коптева К.В., Рюмишин А.В. Особенности развития ключевых компетенций персонала // Вестник современных исследований. – 2018. – № 10.2 (25). – С. 47–49.
3. Зязюн І.А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. – Киев: МАУП, 2000. – 312 с.
4. Ильницкий С.А. Внедрение модели компетенций для развития персонала как направление стратегического развития персонала // Белгородский экономический вестник. – 2017. – № 2 (86). – С. 109–115.
5. Кузьмина А.А., Матвеева Т.Ю. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций персонала организации // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 8 (20). – С. 57–64.
6. Слесарчук О.М. Оптимизация корпоративной культуры молодых специалистов средствами социально-культурной деятельности: монография. – Барнаул: Алтайский гос. техн. ун-т им. И.И. Ползунова, 2010. – 113 с.
7. Halasz G. Individual competencies and the demands of society // Key Competencies for Europe: Report of the Simposium. – Strasbourg, 1997. – P. 34–41.

References

1. Altuhova N.F., Vasil'eva E.V., Mirzoyan M.V. Kompetentnostnyj podhod v upravlenii kadrami gosudarstvennoj sluzhby na osnove ontologij // Biznes-informatika. – 2018. – № 1 (43). – S. 17–27.
2. Grigoryan V.V., Kopteva K.V., Ryumshin A.V. Osobennosti razvitiya klyuchevykh kompetencij personala // Vestnik sovremennyh issledovaniy. – 2018. – № 10.2 (25). – S. 47–49.
3. Zyazyun I.A. Pedagogika dobra: ideali i realii. – Kiev: MAUP, 2000. – 312 s.

4. *Il'nickij S.A.* Vnedrenie modeli kompetencij dlya razvitiya personala kak napravlenie strategicheskogo razvitiya personala // Belgorodskij ekonomicheskij vestnik. – 2017. – № 2 (86). – S. 109–115.
5. *Kuz'mina A.A., Matveeva T.Yu.* Razrabotka sistemy monitoringa professional'nyh kompetencij personala organizacii // Voprosy nauki i obrazovaniya. – 2018. – № 8 (20). – S. 57–64.
6. *Slesarchuk O.M.* Optimizaciya korporativnoj kul'tury molodyh specialistov sredstvami social'no-kul'turnoj deyatel'nosti: monografiya. – Barnaul: Altajskij gos. tekhn. un-t im. I.I. Polzunova, 2010. – 113 s.
7. *Halasz G.* Individual competencies and the demands of society // Key Competencies for Europe: Report of the Simpozium. – Strasbourg, 1997. – P. 34–41.