

УДК 338.24

doi: 10.18101/2304-4446-2017-1-14-18

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЯ

© *Жанчипова Цыжип Бадмадоржиевна*

кандидат социологических наук, доцент

Бурятский государственный университет

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

E-mail: zhanchipova.c@govrb.ru

Статья посвящена проблеме внедрения новых кадровых технологий на государственной гражданской службе. В рамках реализации указа президента Российской Федерации от 07.07.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны система комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) и методический инструментарий ее внедрения.

В статье рассматривается возможность применения комплексной оценки при проведении аттестации гражданских служащих, анализируются элементы системы комплексной оценки и возможности качественного внедрения этой системы в условиях Республики Бурятия.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровые технологии, аттестация, конкурс, испытание, комплексная оценка профессиональной служебной деятельности, модель профессиональных качеств, повышение квалификации, методический инструментарий.

Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления — целостная система правил и методов работы с кадровым составом государственных органов с целью компетентностного обеспечения исполнения своих полномочий государственными органами, а также лицами, замещающими государственные должности Республики Бурятия.

В этой системе правил и методов работы значимое место занимают используемые в государственной службе и установленные федеральным законом кадровые технологии — конкурс при поступлении на государственную службу, испытание, аттестация государственного служащего, квалификационный экзамен, ротация. Применение указанных технологий регламентировано федеральным законом, и задача кадровых служб государственных органов заключается в их адаптации к особенностям государственной службы и в дальнейшем развитии.

Анализ работ по применению кадровых технологий на государственной службе показывает, что основная проблема заключается в придании технологиям современного содержания. В основе таких технологий, как конкурс, аттестация, квалификационный экзамен, лежит собеседование кандидата на соискание должности или государственного служащего с конкурсной (аттестационной, квалификационной) комиссией. Собеседование

как механизм реализации технологий имеет существенное преимущество в части того, что при личной беседе потенциал, личностные характеристики индивида выявляются глубже и ярче, поэтому традиционно в органах власти на заключительном этапе проведения конкурса применяется собеседование. Традиционно и при проведении аттестации (квалификационного экзамена) основной формой является собеседование.

Кадровые технологии, направленные на повышение качества кадрового состава государственной службы, придадут новый импульс системе комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Остановимся на возможности применения результатов комплексной оценки при проведении аттестации гражданских служащих.

Министерством труда и социального развития Российской Федерации утвержден методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку).

При подготовке к аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего готовит отзыв об исполнении им должностных обязанностей за аттестуемый период. Форма отзыва включает мотивированную оценку профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности.

Комплексная оценка гражданских служащих позволяет получить объективную информацию о его квалификации, профессиональных качествах, необходимых для замещения должности гражданской службы, а также об эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Основными элементами системы комплексной оценки является:

- оценка квалификации гражданского служащего — соответствие уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стаж гражданской службы (государственной службы иных видов) или стаж (опыт) работы по специальности, направление подготовки, соответствие профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы;
- оценка профессиональных качеств — соответствие проявляемых гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей профессиональных качеств модели профессиональных качеств для должности гражданской службы;
- оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего — способность гражданского служащего к достижению поставленных целей, выполнению задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других типов ресурсов, имеющихся в распоряжении государственного органа.

Если оценка квалификации гражданского служащего не вызовет сложностей при оценивании, т. к. имеется наработанная практика, то каче-

ственное выведение весовых значений двух других элементов вызывает сомнение.

Для оценки профессиональных качеств кадровым службам необходимо разработать модель профессиональных качеств для каждой должности гражданской службы органа либо для группы должностей, замещение которых предполагает выполнение и реализацию схожих задач и функций.

Для оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности необходима формализация системы целей.

Модель профессиональных качеств включает три группы: общие профессиональные, прикладные профессиональные и управленческие профессиональные качества.

Согласно методическому инструментарию модель профессиональных качеств для должности гражданской службы является приложением к должностному регламенту по данной должности.

Если модель составлена для группы должностей, то отдельные бланки заполняются для каждой должности.

При формировании модели обязательно участие экспертов, коими выступают непосредственный руководитель оцениваемого гражданского служащего, вышестоящий руководитель, могут быть привлечены другие гражданские служащие и эксперты из сторонних организаций.

Систематизация целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего осуществляется путем декомпозиции целей и задач государственного органа в целом до уровня целей и задач конкретного гражданского служащего и включает 3 этапа:

- формализация системы целей деятельности государственного органа, одновременно являющейся системой целей профессиональной служебной деятельности руководителя государственного органа;
- формализация системы целей деятельности самостоятельных структурных подразделений государственного органа;
- формализация системы целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В целях проведения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего используется карта эффективности и результативности — документ, содержащий цели профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, показатели эффективности и результативности и их характеристики, а также информацию о результатах оценки эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, краткое описание двух элементов системы комплексной оценки приводит к следующим выводам:

- система и инструментарий сложны для самостоятельной реализации кадровыми службами государственных органов. Полноценное внедрение системы комплексной оценки требует качественного состава кадровых служб государственных органов. Практика исполнительных органов республики показывает, что кадровыми вопросами в органах зачастую зани-

мается один человек, и это не всегда специалист по управлению персоналом;

- внедрение системы требует достаточного временного ресурса. Для того чтобы система стала действительно инструментом оценки, необходимо, чтобы все гражданские служащие, прежде всего руководители, были включены в понимание этой системы, чтобы заполнение различных карт не носило авральный характер в период подготовки к аттестации;

- для качественного внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) нужны и финансовые средства. Для внедрения системы необходимо обучение не только работников кадровых служб, но и всех, без исключения, гражданских служащих, что в условиях урезания средств на повышение квалификации гражданских служащих в ближайшей перспективе системное и качественное внедрение предложенной системы оценки делает весьма проблематичным в республике.

Литература

1. Булгатова Ю. С., Савельева Ж. Ж. Проблемы регионального рынка труда выпускников высших учебных заведений Республики Бурятия // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2014. № 3. С. 97–101.
2. Дугарова А. А. Оценка эффективности деятельности органов государственного управления в современных условиях // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 2. С. 185–189.
3. Елбаева Д. В., Кутумов А. С., Пунцыкнамжилова И. Н. Управление профессиональной ориентацией в высших учебных заведениях как форма реализации кадровой политики // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. Т. 22, № 4. С. 114–122.
4. Малышев Е. А., Родионова Д. Н., Цыренов Д. Д. Оценка текущего состояния социально-экономического развития Байкальского региона и перспективы его развития // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. Т. 22, № 1. С. 129–137.

HUMAN RESOURCE TECHNOLOGIES IN CIVIL SERVICE: PROBLEMS OF ADAPTATION AND APPLICATION

Tsyzhip B. Zhanchipova

Cand. Sci. (Sociol.), A/Prof., Buryat State University
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia
E-mail: zhanchipova.c@govrb.ru

The article is devoted to the important problem of implementation new human resource (HR) technologies in state civil service. Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation developed the system of comprehensive assessment (including social assessment) of civil servants' professional performance and methodological toolkit for its implementation as part of realization Decree of the Russian Federation President of July, 7, 2012 No. 601 "On main directions of public management improvement".

The article discusses the possibility of comprehensive assessment in attestation of civil servants; analyzes the elements of comprehensive assessment system and the possibilities of its high-quality implementation in the Republic of Buryatia.

The article is based on the analysis of HR services work experience and attestation of civil servants in the Republic of Buryatia.

Keywords: civil service, human resource technologies, attestation, competition, testing, comprehensive assessment of professional official activity, model of competencies, professional development, methodological toolkit.