

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В общем понимании под технологией понимается набор средств, инструментов и методов, обеспечивающих достижение поставленной цели либо соответствующего процесса. В управленческой сфере разделяют понятие производственных технологий и технологий социальных процессов (социальных технологий), в числе которых отдельно выделяют блок кадровых технологий.

Кадровые технологии (технологии кадровой работы), применяемые в работе кадровых служб и управления персоналом, как правило, ориентированы на оценку, профессиональное развитие и повышение эффективности деятельности государственных служащих, а также оптимизацию процедур отбора, продвижения и расстановки управленческих кадров.

Кадровые технологии включают в себя: технологии оценки эффективности профессиональной деятельности; технологии оценки сформированности профессиональных компетенций; технологии отбора и расстановки кадров; технологии профессиональной адаптации и развития корпоративной культуры; технологии мотивации и личностно-профессионального роста и др.

Все виды кадровых технологий находятся в тесной взаимосвязи и должны применяться в комплексе в рамках конкретного базового методологического подхода к организации работы кадровых служб по подготовке и оценке управленческих кадров. Применительно к сфере государственного управления в европейской практике наиболее распространенным в настоящее время является компетентностный подход.

Компетентностный подход исходит из принципа сформированности у работника ряда профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков), оцениваемых с помощью различных систем и параметров оценки. В качестве ключевого параметра оценки чаще всего рассматривается эффективность выполнения государственным служащим профессиональных обязанностей и решения им поставленных задач.

По итогам проводимой оценки осуществляется управление профессиональным развитием, а в случае необходимости – дополнительным обучением работников. Само управление профессиональным развитием можно определить как целенаправленное воздействие руководителя и кадровых служб государственного органа с целью совершенствования компетенций государственных служащих [1, с. 132; 2].

Таким образом, среди всего разнообразия систем и методов оценки можно выделить два основных подхода:

- оценка эффективности деятельности;
- оценка сформированности профессиональных компетенций государственных служащих.

При оценке деятельности ключевыми показателями становятся эффективность, результативность, наличие/отсутствие взысканий, показатели прибыли, число

выполненных задач и т.п. В основу оценки могут быть заложены шкалы рейтингов, отчетно-балльных оценок и иные количественные показатели. Соответственно необходимыми условиями оценки выступают документирование, стандартизация деятельности, форма полученных результатов.

При оценке компетенций параметрами оценивания выступают необходимые профессиональные знания, компетенции, навыки. Условиями подобной оценки являются наличие разработанной и закрепленной на правовом уровне сетки компетенций, а также инструментов и методов оценки. Сама оценка, в отличие от оценки деятельности, ориентирована на не количественный, а качественный характер.

Оценка государственных служащих (как оценка эффективности деятельности, так и оценка профессиональных управленческих компетенций) может осуществляться в различных формах и не всегда предполагает проведение аттестации. В свою очередь, аттестация государственного служащего всегда включает в себя тот или иной вид оценки, на основании которого может быть принято кадровое решение.

К основным проблемам реализации данного вида технологий можно отнести недостаточность процессуальной разработанности процедур и стандартов оценки и контроля, а также имеющий место в некоторых случаях формальный подход к подобным процедурам, что значительно «размывает» мотивацию государственных служащих [3, с. 36–38]. Решение указанных проблем осуществляется через формализацию (разработку и прописывание) процедур и стандартов, анализ социальной практики, а также совершенствование имеющихся технологий и методик.

Список использованных источников

1. Теоретико-методологические и прикладные аспекты обучения руководящих кадров и лиц, включенных в резервы руководящих кадров, в рамках государственного заказа в условиях решения задач социально-экономического развития Республики Беларусь : отчет о НИР (заключительный) / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; отв. исп. М. Г. Семерикова. – Минск, 2017. – 352 с. – № ГР 20170360.
2. Реформа державної служби у питаннях та відповідях: практичний посібник для керівників служб управління персоналом / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, І. Рошин, О. Романюк, А. Астапов ; за заг. ред. К. Ващенко]. – Киев : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2016. – 176 с.
3. Совершенствование системы оценки деятельности государственных служащих в условиях модернизации государственного управления : отчет о НИР (заключительный) / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; отв. исп. М. Г. Семерикова. – Минск, 2015. – 288 с. – № ГР 20150635.