

Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку: матеріали щоріч. Всеукр. наук. - практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 100-річчю держ. служби в Україні (Київ, 25 трав. 2018 р.) : у 5 т. / за заг. ред. В.С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. – Київ : НАДУ, 2018. – Т. 4. – С.3-4.

4. Habermas J. Theory of Communicative Action / J.Habermas. – Cambridge : Polity Press, 1995. – Vol. 1. – 465 p.

Лукьянчик А.А.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Целью аттестации в Республике Беларусь является «определение объективной оценки практической деятельности, уровня профессиональных знаний, правовой культуры и служебной перспективы государственных служащих» [1, ст. 36; 2]. Вместе с тем, ни в Законе Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь», ни в Положения о проведении аттестации государственных служащих, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 06.11.2003 № 489, конкретно не определены методы, которые можно использовать для аттестации, и лишь косвенно упоминается о возможном проведении собеседования или тестирования. Полагаем, что сегодня актуально применять и другие методы проведения аттестации государственных служащих, такие как метод «Центр оценки» или «360 градусов».

Метод «Центр оценки» в мировой практике управления человеческими ресурсами признан наиболее точным и эффективным по оценке деловых и личностных качеств сотрудников. Данный метод является одним из методов, применяемых для проведения комплексной оценки персонала с использованием согласованных подходов и направленных на оценку сотрудников, т.е. их психологических и профессиональных качеств, степени соответствия их профессиональных компетенций установленным требованиям, а также выявление их потенциальных возможностей.

Сущность данного метода оценки заключается в том, что участники оцениваются путем наблюдения за их реальным поведением в конкретных моделируемых ситуациях. Внешне этот процесс выглядит как тренинг: участникам предлагаются ролевые игры и различные задания, однако их целью является не развитие навыков, а предоставление равных возможностей всем раскрыть свои компетенции в смоделированных ситуациях. Необходимо отметить, что за работой каждого участника должен следить эксперт или экспертная группа, задача которой заключается в детальном учете поведения участников. После завершения задания, их задача состоит в классификации записанного и оценивании компетенции каждого участника. Наиболее важной частью метода является суммирование баллов, присуждаемых экспертами за выполнение индивидуальных заданий, для получения сводных баллов по компетенциям. В большинстве случаев это происходит, когда эксперты обсуждают полученные результаты, обосновывают

результаты. Такая групповая работа экспертов помогает снизить субъективность оценок и сделать объективные прогнозы на основе этих оценок.

Столь же эффективным методом оценки, как и метод «Центр оценки», можно назвать метод оценки «360 градусов». Оценка «360 градусов» – это метод выявления коллективного мнения о компетентности сотрудников с помощью опроса. По своей природе, это метод обратной связи для повышения общей эффективности деятельности коллектива и сотрудников, имеющих ключевое значение. Этот метод также называется «круговой» оценкой.

Процедура оценки с помощью метода оценки «360 градусов» может состоять из следующих этапов:

- определение цели оценки;
- разработка бланка проведения коллективного опроса;
- определение группы респондентов (оценщиков);
- заполнение респондентами бланков проведения коллективного опроса;
- обработка бланков проведения коллективного опроса;
- обратная связь для составления плана профессионального развития на следующий год.

Респондентами (оценщиками) в опросе могут выступать вышестоящие руководители государственного служащего (от 1 до 3 человек, если они непосредственно взаимодействуют по работе); непосредственный руководитель государственного служащего; коллеги государственного служащего (все или от 3 до 5 отобранных лиц); коллеги, с которыми государственный служащий взаимодействует по работе (3–5 человек); подчиненные (в случае их наличия).

Респонденты анонимно заполняют один и тот же бланк коллективного опроса, их баллы обобщаются кадровой службой.

Таким образом, в современных условиях для Республики Беларусь целесообразно использовать при аттестации такие методы, как метод «Центр оценки» и метод «360 градусов». Использование таких системных методов поможет не только повысить объективность проведения аттестации, но и увеличить уровень доверия государственных служащих к результатам соответствующих оценочных процедур.

Список использованных источников

1. О государственной службе в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г., № 204-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Положение о проведении аттестации государственных служащих [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 6 нояб. 2003 г., № 489 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 29.11.2013 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.