

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

А.А. Гаврилова

Московский университет им. С.Ю. Витте, Россия

Становление России как правового государства - это путь интеграции нашего государства в мировое сообщество, но отсутствие качественного обновления сферы государственного управления вообще и института государственной службы, в частности, делает невозможным данный процесс. Качество государственного управления напрямую зависит от кадрового состава государственной службы и квалификации и профессионализма государственного служащего, которые, в свою очередь, коррелируются с качеством управления карьерой государственных служащих [1, с. 405].

Для обеспечения профессионального и карьерного продвижения государственных служащих по служебной ступеньке с целью занятия ответственных должностей, актуальным и целесообразным, по мнению автора, будет проведение процедуры ротации отдельных категорий государственных служащих с помощью рейтинговой оценки профессиональной компетентности государственного служащего [2, с. 90].

Рейтинговая оценка эмитента характеризует уровень способности эмитента ценных бумаг своевременно и в полном объеме выплачивать проценты и основную сумму по долговым обязательствам относительно долговых обязательств других заемщиков. Данное понятие имеет экономическое определение, и им занимались Фещенко В., Мосийчук Т., Трофимова Е. и др., которые определяли, что применение рейтингов целесообразно в условиях быстро растущего рынка корпоративных облигаций; уровень рейтинга эмитента может повлиять на уровень кредитного риска и его изменение [2, с. 91].

Относительно критериев оценки профессионализма, компетентности государственного служащего, их исследовали Акер Л., Кривобок В., Пашков П., Скороход А., Слюсаренко А., Савченко Б., Сурженко Е. и др.

Целью статьи является обоснование целесообразности внедрения рейтинговой оценки профессиональной пригодности занимаемой должности государственного служащего как основного показателя, который будет учитываться при проведении ротации кадров на отдельных должностях государственных служащих.

Основными целями и задачами государственной службы в РФ являются:

- содействие неизменности конституционного строя,
- создание условий для развития открытого гражданского общества,
- защита прав и свобод гражданина,
- обеспечение результативной и стабильной деятельности органов государственной власти в соответствии с их задачами, полномочиями и компетенциями на конституционной основе [3, с. 210].

Меркулов П. отмечал, что эффективное и стабильное функционирование государственной службы на современном этапе развития общества и Российского государства в значительной степени зависит от эффективного внедрения в указанную сферу научно обоснованной кадровой политики [4, с. 108].

При приеме на государственную службу и продвижении по службе следует учитывать:

- результаты профессионального обучения;
- владение кандидатом на должность государственного служащего по крайней мере одним иностранным языком;
- наличие у кандидата на должность государственного служащего таких качеств, как инициативность, способность к творчеству, новаторству.

По мнению О. Чулановой, сегодня профессиональная деятельность государственного служащего, должностного лица местного самоуправления требует не только подготовки в профессиональной сфере, но и осведомленности в различных областях науки, культуры, экономики, широкого кругозора, определенных человеческих качеств [5, с. 61].

Маклакова Е. отмечает, что карьерное развитие государственного служащего означает, с одной стороны, достижение им определенного эффективности и производительности в работе (субъективно личностный аспект), а с другой - адекватное определение служебных достижений и заслуг работника и наиболее рациональное его использование (должностное продвижение) на государственной службе (объективный аспект) [6, с. 11].

Исследуя пути профессионального совершенствования государственного служащего, можно сделать вывод, что они в полной мере имеют связь с критериями оценки профессиональных достижений при ежегодной оценке и выводом аттестационной комиссии [7, с. 240].

В соответствии с Положением о проведении аттестации государственных служащих, определено, что в государственных органах один раз в три года проводится их аттестация, в ходе которой оцениваются результаты работы, деловые и профессиональные качества, проявленные работниками при исполнении служебных обязанностей. Аттестации подлежат государственные служащие всех уровней, в том числе те, которые в результате организационных изменений занимают должности менее одного года, если их должностные обязанности не изменились [8].

Согласно общему порядку проведения ежегодной оценки выполнения государственными служащими возложенных на них обязанностей и задач, государственные служащие проходят ежегодную оценку. Результаты аттестации и ежегодной оценки принимаются во внимание кадровой службой соответствующего государственного органа при проведении планомерной ротации кадров на отдельных должностях государственных служащих [9, с. 420].

Возвращаясь к проблеме поставленной задачи желательно ввести рейтинговую оценку профессиональной пригодности государственного служащего занимаемой должности, основными критериями, которой были бы:

- ежегодная оценка,
- заключение аттестационной комиссии и др. [10, с. 208].

Рейтинг (англ. Rating - оценка) - метод оценки, отнесения к определенному классу, разряду или категории, по определенным показателям.

Из изложенного следует, что для введения рейтинговой шкалы для рейтинговой оценки государственных служащих должны быть применены определенные критерии оценки.

Как определяют специалисты, в РФ утвержден примерный перечень общих критериев и показателей качества работы государственного служащего. Критерии подразделяются на общие (характерные для всех государственных служащих) и специальные (зависят от особенностей работы каждого государственного органа). Данные критерии и показатели связываются с конкретной деятельностью и ожидаемыми результатами [11, с. 98].

К группе А относятся предметные (специализированные по видам деятельности) компетентности:

- интеллектуально-познавательная (знания, интеллект и т.п.);
- творческо-инновационная (творчество, инициативность и т.д.);
- ценностно-ориентационная (нравственность, дисциплинированность и т.д.);
- диал-коммуникационная (коммуникабельность, работа в команде и т.д.).

К группе Б - общие компетентности относятся: квалификация, личность и тому подобное; в группу В - интегрированные или комбинированные компетентности относятся: работоспособность, качество работы и т.п. [5, с. 35].

Социологические исследования являются эффективным средством получения новых оперативных данных, с помощью которых можно рассмотреть внутреннюю и внешнюю среду того или иного коллектива. В связи с этим целью исследования является определение положительных и отрицательных факторов, влияющих на результаты работы государственных служащих [6, с. 14].

Так, введение образовательно-профессиональной программы подготовки магистров по специальности "Государственная служба" является путем совершенствования системы профессионального обучения государственных служащих, и должна проводиться в центрах повышения квалификации государственной службы при учебных заведениях. Сегодня можно утверждать, что в РФ создана и постепенно совершенствуется система профессионального обучения государственных служащих. Таким образом данная форма совершенствования профессионализма государственных служащих может быть еще одним критерием для рейтинговой оценки.

Чуланова О. Л., Алтухова, Н. Ф. и др. указывают, что в соответствии с рекомендациями Главного управления государственной службы РФ, в действующую систему повышения квалификации кадров внедряются тренинговые программы, которые призваны способствовать развитию профессионализма государственных служащих, их умению работать в условиях демократической, публичной политики, развитию экономических отношений, созданию конкурентоспособного регионального пространства [5, с. 34].

Исследуя систему оценки государственных служащих, выявлены следующие недостатки, как:

- недостаточная разработанность и определенность ключевых компетентностей;
- доминирование самооценки и внутреннего оценивания;
- отсутствие или слабость стандартов оценки (содержательных, процедурных, квалификационных, этических);

- игнорирование или недооценка валидности и надежности методов оценки;
- невнимание к правам, обязанностям, ответственности, отчетности участников оценивания;
- недостаток прозрачности и открытости [6, с. 15].

Таким образом, исследование путей и критериев профессиональной компетентности государственных служащих могут быть начаты для внедрения новой методики оценивания профессионализма государственных служащих. Рейтинговая оценка в дальнейшем может быть основным показателем для проведения процедуры ротации отдельных категорий государственных служащих.

Список использованных источников

1. Соболев Т.С., Ерофеева С.В. Приоритетные направления модернизации экономики России. В сборнике: Устойчивое развитие: общество, экология, экономика. Материалы XV международной научной конференции. В 4-х частях. Под редакцией А.В. Семенова, Н.Г. Малышева. 2019. С. 404-414.
2. Соболев Т.С., Тупотилова К.Г. Актуальные аспекты развития института государственной гражданской службы. Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2019. № 4 (31). С. 87-95.
3. Луговая В.С., Соболев Т.С. Совершенствование качества предоставления государственных услуг городского округа Щербинка. В сборнике: Противоречия и тенденции развития современного Российского общества. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 205-213.
4. Меркулов, П. А. Профессиональное развитие как элемент государственной политики повышения эффективности государственной гражданской службы // Вестник экспертного совета. - 2019. - № 1 (8). - С. 107-112.
5. Чуланова, О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 120 с.
6. Маклакова Е. А. Проблема оценки эффективности деятельности государственных служащих в современных условиях // Царскосельские чтения, 2018. – с. 10-15.
7. Соболев Т.С., Горбушина В.А. Совершенствование порядка привлечения к административной ответственности работников государственной гражданской службы в сфере закупок. В сборнике: Устойчивое развитие: общество, экология, экономика. Материалы XV международной научной конференции: в 4-х ч.. Под ред. А.В. Семенова, Н.Г. Малышева. 2019. С. 238-243.
8. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/cons>
9. Соболев Т.С., Луговая В.С. Современная оценка эффективности деятельности органов государственного управления. В сборнике: Устойчивое развитие: общество, экология, экономика. Материалы XV международной научной конференции. В 4-х частях. Под редакцией А.В. Семенова, Н.Г. Малышева. 2019. С. 414-423.
10. Соболев Т.С. Особенности муниципального управления в Российской Федерации на современном этапе. В сборнике: Научные труды Московского университета имени С.Ю. Витте. Сборник научных статей. Под редакцией Н.Г. Малышева, А.В. Семенова. Москва, 2018. С. 207-216.
11. Разработка эффективной системы мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов: отчет о НИР / Л. А. Жигун, А. А. Литвинюк, М. В. Полевая, Е. В. Камнева, С. А. Полевой, О. Н. Васильева, Р. А. Ширванов, Н. А. Крюкова. - М.: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2019. - 187 с.

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
IV Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 26 ноября 2020 г.)

Текстовое электронное издание

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2020

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 26 ноября 2020 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

№ госрегистрации 3061815625

ISBN 978-985-531-720-4

© Полоцкий государственный университет, 2020

2 – дополнительный титульный экран – производственно-технические сведения

Для создания электронного сборника статей IV Международной научно-практической online-конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» использованы текстовый процессор Microsoft Word и программа Adobe Acrobat XI Pro для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF.

Компьютерный дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*
Технический редактор *С. Е. Рясова, А. А. Прадидова*
Компьютерная верстка *Т. А. Дарьянова*

Подписано к использованию 27.01.2021.
Объем издания: 18,8 Мб. Заказ 019.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72,
e-mail: i.pozdnyakova@psu.by