

АТТЕСТАЦИЯ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Юмтарова А.А. Email: Yumtarova664@scientifictext.ru

Юмтарова Адиса Александровна – студент,
кафедра экономической теории, государственного и муниципального управления,
Институт экономики и управления
Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова, г. Улан-Удэ

Аннотация: данная статья посвящена рассмотрению теоретических аспектов аттестации как метода развития профессиональной компетентности сотрудников в органах местного самоуправления. Проведение аттестации способствует компетентностной подготовке муниципального служащего. В статье проанализирована существующая процедура аттестации муниципальных служащих и предложен метод 360 градусов, как новый метод, способствующий дополнительному развитию и контролю компетентностных навыков сотрудников органов местного самоуправления.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, аттестация, муниципальный служащий.

CERTIFICATION AS A METHOD OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES IN LOCAL GOVERNMENT BODIES

Yumtarova A.A.

Yumtarova Adisa Aleksandrovna – Student,
DEPARTMENT OF ECONOMIC THEORY, PUBLIC ADMINISTRATION,
INSTITUTE OF ECONOMICS AND MANAGEMENT
BANZAROV BURYAT STATE UNIVERSITY, ULAN-UDE

Abstract: this article is devoted to the consideration of the theoretical aspects of certification as a method for the development of professional competence of employees in local governments. Carrying out certification contributes to the competence training of the municipal employee. The article analyzes the existing procedure for certification of municipal employees and proposed a 360-degree method, as a new method that contributes to the additional development and control of the competence skills of employees of local governments.

Keywords: professional competence, certification, municipal employee.

УДК 352.075

Аттестация персонала является одной из наиболее часто встречающихся форм оценки личных и профессиональных качеств персонала в органах местного самоуправления. Наиболее формализованная оценка персонала в форме аттестации позволяет выявить уровень профессиональных компетенций сотрудника, результаты же являются основанием для принятия множества управленческих решений. Ряд авторов, а именно: Борисова Е.А., Базаров Т.Ю., Басиева Л.В., Севастьянова И.И., Козуб Т.В., Кибанов А.Я., Иванова С.В. считают, что аттестация является одним из важнейших инструментов оценки сотрудников в органах местного самоуправления.

Задачами проведением аттестации является:

- 1) Выявление профессионального уровня сотрудников;
- 2) Поощрение муниципальных служащих;
- 3) Мотивация на более качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 4) Выявление круг сотрудников муниципальной службы, нуждающихся в повышении или понижении в должности;

Субъектом управления системой оценки персонала является кадровая служба или служба по управлению персоналом. Выделяют следующие функции кадровой службы:

- разработка общих принципов оценки персонала;
- разработка нормативных и методических материалов;
- организация аттестационной процедуры;
- контроль реализации аттестационной процедуры;
- обработка и анализ данных результатов оценки.

Наиболее распространенные методы оценки персонала, применяемые в рамках аттестационных мероприятий:

- 1) анкетирование – ответы на предлагаемые вопросы позволяют выявить уровень профессиональной подготовки;

2) экспертный опрос – на основе мнений экспертов составляется обоснованное экспертное заключение;

3) собеседование (интервью) – проводится путем получения устной информации от сотрудника по поводу муниципальной службы;

4) тестирование – количественный метод, позволяющий посредством задач и тестов определить уровень профессиональных качеств сотрудника;

5) метод «360 градусов» - мнения об аттестуемом сотруднике высказывают все ближайшее окружение: руководитель, коллеги, подчиненные, возможно даже введение самооценки.

В России бытует устоявшееся мнение, что аттестация («пережиток прошлого») – нормативный инструмент для начальства, разработанный с целью увольнения сотрудника. Однако главным назначением аттестации является не контроль исполнения трудовых обязанностей сотрудником, а выявление и развитие скрытых резервов для повышения уровня отдачи сотрудника.

Эффективность деятельности муниципальных служащих в 21 веке определяется их профессионализмом. «Новая эпоха управления персоналом – это усиливающая требования к признанию целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, развитие компетенций и создания условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей» [3, с. 7].

Профессиональная компетентность должна стать неизменным следствием профессионального развития муниципальных служащих. Обязательными являются навыки делового общения и культуры, владение профессией на должном уровне. Профессиональная компетенция муниципального служащего – это «круг проблем, относящихся к его полномочиям, правам и обязанностям» [4, с. 27].

В соответствии со ст. 18 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года [1].

Д.М. Овсянко, А.И. Турчинов, Ю.Н. Стариков отмечают, что выстроенная система аттестации сотрудников не выявляет точки роста муниципального служащего, следствием чего является снижение уровня профессионализма муниципальных служащих. Высококвалифицированные кадры, в свою очередь, уходят из муниципального сектора в коммерческий сектор, где уровень материального вознаграждения значительно выше [5, с. 268-271].

В российской практике проведения аттестации муниципальных служащих получили широкое распространение следующие методы оценки персонала: собеседование; тестирование; устный экзамен.

Процедура аттестации, которая применяется в настоящее время (в основном собеседования и теоретические вопросы), не отвечает современным критериям и требует значительных изменений, внедрения новых технологий, инструментов.

Аттестация муниципальных служащих требует доработок уже «на местах», так как один из самых необходимых инструментов выявления уровня развития компетенций муниципальных служащих, не используется с полной отдачей.

В настоящее время развития систем оценок знаний, навыков, умений сотрудников применяется множество различных технологий, инструментов, методов оценки.

«Метод оценки 360 градусов» впервые был введен Питером Уордом в 1997 г., автор под данным термином понимал «систематический сбор информации относительно результатов индивидуума или группы, получаемый от окружения» [6, с. 261-264].

Под методом 360 градусов (круговая оценка) понимается оценка персонала как систематический анализ информации относительно наблюдаемого или оцениваемого сотрудника либо группы лиц. Сущностной характеристикой является то обстоятельство, что он проводится на основе сбора мнений окружающих именно в рабочей среде, а не в рамках смоделированной ситуации.

Данный метод направлен, на достижение следующих целей:

- 1) Развитие и личностный рост сотрудника;
- 2) Определение потребности в обучении;
- 3) Повышение эффективности сотрудника на рабочем месте;
- 4) Продвижение по карьерной лестнице;
- 5) Формирование кадрового резерва;
- 6) Создание индивидуального плана развития сотрудника.

Проведения процедуры оценки посредством метода «360 градусов» включают в себя следующие этапы:

- 1) подготовительный;
- 2) проведение оценки 360 градусов;
- 3) анализ и интерпретация результатов оценки;
- 4) предоставление обратной связи сотрудникам.

Рассмотрим каждый этап оценки детально. Подготовительный этап включает в себя все подготовительные мероприятия:

- разработка опросника/анкеты;
- формирование списка участников;
- информационно-разъяснительная работа с участниками опроса.

Первым шагом в рамках подготовительного этапа является разработка опросника/анкеты. Опросный лист / анкета – является главным инструментом проведения данного метода оценки. Этот инструмент используют как для определения эффективности работы сотрудника, так и для определения его личных качеств на основе мнения окружающих людей, каждый из которых заполняет данный опросник / анкету.

Вопросы в анкете, как правило, формулируются в виде коротких описаний, т.е. поведенческих индикаторов, которые направлены на отражение уровня оцениваемой компетенции.

Особое внимание уделяется шкале оценивания. Балльную систему можно разрабатывать по своему усмотрению. Наиболее оптимальной считают 6-7-балльную систему оценивания, так как такой разброс дает максимальную возможность точно узнать, насколько часто оцениваемый сотрудник проявляет ту или иную компетенцию в своей работе.

Важно отметить преимущество добавление графы «информацией не владею», которая повысит объективность оценивания сотрудника, так как возможно коллега не может обладать какой-либо информацией о поведенческих характеристиках сотрудника, в то время как руководством проявление именно данной характеристики было отмечено.

Следующий шаг - формирование списка участников. Изначально для объективной оценки выделяются следующие источники информации: непосредственный руководитель, коллеги аттестуемого сотрудника, равные по положению, и подчиненные.

При выборе участников опроса главное необходимо придерживаться некоторых принципов:

- наличие опыта совместной работы с оцениваемым сотрудником с продолжительностью не менее 6 месяцев;
- необходимо включать сотрудников, которые непосредственно контактируют друг с другом.

Затем следует шаг информационно-разъяснительной работы с участниками опроса. Так как всякая процедура оценивания является стрессовой ситуацией, необходимо снизить напряженность и волнение посредством информационного обеспечения.

Второй этап включает в себя непосредственное проведение оценки. На данном этапе раздаются опросники (либо на бумажном носителе, либо в электронном виде). Опросный лист должен быть анонимным, что гарантирует получение максимально адекватной действительности информации. Также для конкретизации результатов можно создавать опросник с пометкой «руководитель», «коллега», «подчиненный», «клиент» и т.д. Важный аспект на данном этапе – обеспечение конфиденциальности и защищенность сведений.

На третьем этапе все полученные результаты анализируются и интерпретируются экспертами. Опросники обрабатываются, как результат получают профили оценок каждого сотрудника.

На четвертом этапе организуется обратная связь по результатам оценки, которая проходит, в виде индивидуальной встречи сотрудника с экспертом.

Предпочтительно проведение оценки посредством метода «360 градусов» с помощью приглашенных экспертов и специалистов. Так как они могут обеспечить наиболее достоверный результат, соблюдая все правила проведения данной процедуры.

Именно благодаря методике «360 градусов» сотрудник может соотнести самооценку с внешней оценкой и сравнить результаты на разных уровнях, определив сильные и слабые стороны, и узнать отношение окружающих к своей профессиональной деятельности.

Информация, полученная во время проведения опроса, также будет полезна и руководителю: методика позволяет получить полный портрет работника, используя полученную информацию, можно выстроить индивидуальный план его развития.

Таким образом, данный метод предполагает более широкий взгляд на эффективность сотрудника муниципальной службы. На основе данного метода оценивается реальный уровень развития навыков сотрудника, которые он, в свою очередь, проявляет непосредственно в профессиональной деятельности, мы сможем выявить личностные характеристики сотрудника, которые проявляются лишь в реальном рабочем поведении.

Применение метода «360 градусов» является особенно актуальным при реализации кадровой политики в органах местного самоуправления и способно стать значимым элементом в развитии компетентности муниципальных служащих.

Список литературы / References

1. «О муниципальной службе в Российской Федерации»: федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru/ (дата обращения: 25.04.2019).
2. *Иголкин Р.Б., Подвальный Е.С., Соломахин А.Н.* Сущность понятия «компетенция» как предмет научного исследования определяющего содержания модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих // Регион: государственное и муниципальное управление, 2015. № 3. С. 4-4.
3. *Кибанов А.Я., Полозова Т.А.* Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального саморазвития и самосовершенствования: Лекция. М.: ИНФРА-М, 2015. 36 с.
4. *Коньков А.К., Нечипоренко В.С., Пономаренко Б.Т.* Муниципальное управление: профессиональное развитие персонала. М.: Логос, 2015. 60 с.
5. *Никифорова Е.Н.* Некоторые аспекты повышения качества высшего образования в сфере подготовки государственных и муниципальных служащих // Современные тенденции развития системы образования, 2018. С. 268-271.
6. *Чумаков А.Н.* Анализ коммуникативной компетентности муниципальных служащих как условия эффективной профессиональной деятельности // XXI Уральские социологические чтения. Социальное пространство и время региона: проблемы устойчивого развития. Екатеринбург, 2018. № 21. С. 261-264.