Елена АКИМОВА

О РАЗРАБОТКЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ГОССЛУЖАЩИХ

Признавая сложность, своеобразие, повышенную ответственность государственной службы как профессиональной деятельности [1], нельзя не отметить обобщенный и даже формализованный подход к определению требований к действующим государственным служащим и кандидатам на государственную службу и на включение в кадровый резерв государственной службы (в дальнейшем – служащим).

Вместе с тем Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [2] наряду с Положением об организации и проведении указанного конкурса говорят о необходимости оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов [3]. При этом дополнительные требования к профессиональным и личностным особенностям служащих не сформулированы.

Налицо проблема, заключающаяся в недостаточной разработанности и дифференцированности критериев эффективности деятельности государственных служащих, их оторванность от показателей профессионализма [4]. Следует отметить и пробелы в методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, квалификационных экзаменов и аттестации служащих, несовершенство технологий кадровой работы по привлечению лиц, в наибольшей мере соответствующих требованиям этой профессиональной деятельности [5, 6].

Елена АКИМОВА – кандидат психологических наук, докторант кафедры общей и социальной психологии ЯГПУ им. К.Д. Ушинского (г. Ярославль), доцент Рыбинского филиала РАНХиГС

Указанные проблемы были учтены при разработке федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)», отдельными задачами которой являются: повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, проведение кадровой политики, предполагающей учет профессиональных заслуг и индивидуальных качеств [7].

Решение этих задач невозможно осуществить без определения четких и непротиворечивых критериев профессионализма государственных служащих, эффективности и результативности их деятельности, без установления системы требований к их профессиональным и личностным качествам.

С целью мониторинга ситуации по указанной проблеме нами изучено более 300 нормативно-правовых, методических материалов 82 субъектов РФ, размещенных на их официальных сайтах, федеральном портале управленческих кадров, в справочных системах Консультант, Гарант. Остановимся на отдельных результатах проведенного исследования.

Задача 1. Выявить наличие/отсутствие дополнительных квалификационных требований, критериев оценки государственных служащих.

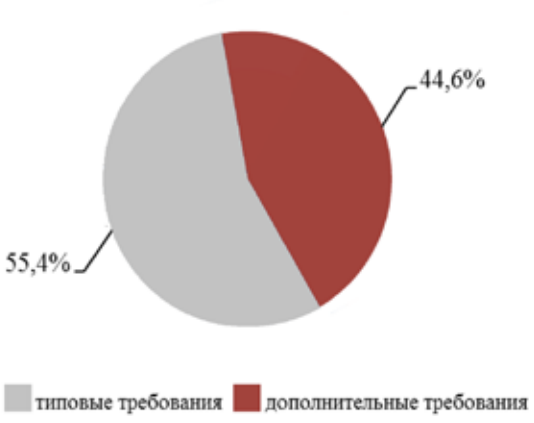
Как показал анализ, определение и обоснование дополнительных требований к индивидуальным качествам государственных служащих во многих субъектах РФ затруднительно: лишь 44,6% субъектов пытаются решить этот вопрос (**рисунок 1**).

Аналогичным образом складывается ситуация по поиску, обоснованию и утверждению дополнительных требований к профессиональным знаниям, умениям и навыкам государственных служащих. Более половины субъектов РФ (55,4%) не уделяют достаточного внимания этому вопросу, ограничиваясь типовыми требованиями к государственным служащим.

Как видно на **рисунке 2**, наибольшая активность субъектов по определению и обоснованию дополнительных требований к индивидуальным качествам государственных служащих регистрируется в Приволжском ФО: 64,3% субъектов данного федерального округа успешно решают указанную задачу.

Также отмечена продуктивная активность субъектов Северо-Западного (63,6%) и Сибирского (50,0%)

Рисунок 1. Соотношение типовых и дополнительных требований и критериев к кандидатам и государственным служащим в Российской Федерации



федеральных округов. Меньшую активность в решении данного вопроса проявляют субъекты Дальневосточного (22,2%), Центрального (27,8%), Уральского федеральных округов (33,3%).

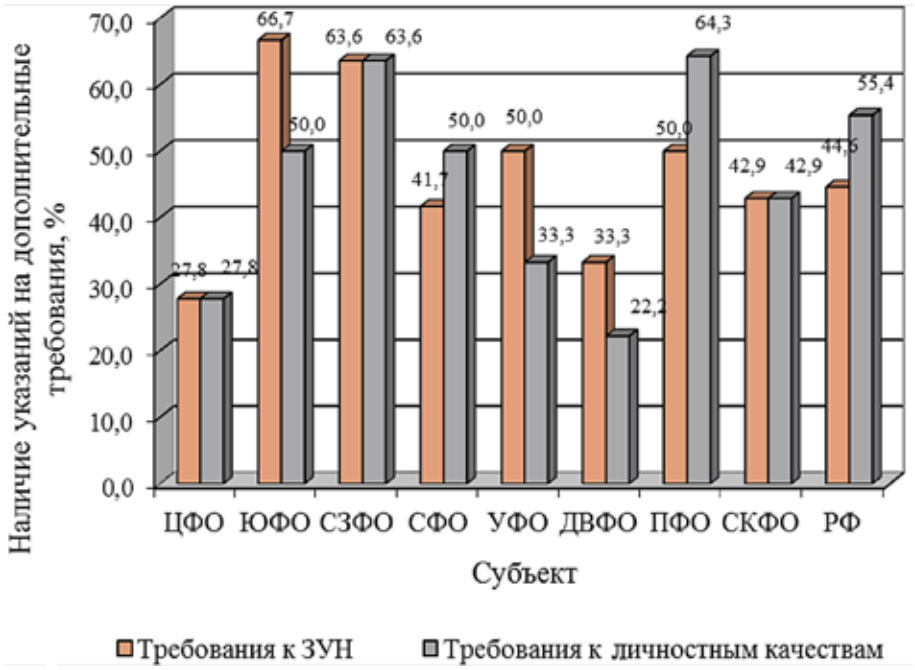
Наибольшая активность субъектов по разработке и обоснованию дополнительных требований к профессиональным знаниям, умениям, навыкам государственных служащих наблюдается в Южном федеральном округе: 66,7% его субъектов имеют опыт решения данной задачи. Можно отметить и продуктивность работы в указанном направлении в Северо-Западном (63,6%), Уральском и Приволжском федеральных округах (по 50% соответственно).

Между субъектами Дальневосточного, Южного и Уральского федеральных округов отмечена низкая согласованность в вопросе определения приоритетно значимых для государственной службы индивидуальных качеств служащих.

В **таблице** представлены субъекты, наиболее эффективно осуществляющие работу по определению, обоснованию, изучению дополнительных требований к государственным служащим.

Задача 2. Провести сравнительный анализ дополнительных требований и критериев, предъявляемых к компетенциям государственных служащих, к их профессиональным и личностным особенностям субъектами РФ, в которых выявлены дополнительные к типовым требования и критерии.

Рисунок 2. Продуктивная активность субъектов РФ по определению и обоснованию дополнительных требований к государственным служащим



Для решения поставленной задачи были исследованы:

– классификация дополнительных требований, предъявляемых к государственным служащим, на требования к знаниям (умениям и навыкам) и к профессиональным и личностным качествам;

– ранжирование указанных признаков с учетом частоты встречаемости;

– сопоставление ранжированных списков по каждой из выделенных групп между федеральными округами.

Сводный список индивидуальных качеств, определяемых субъектами РФ как дополнительные требования к государственным служащим, включает 33 наименования (**рисунок 3**). Суммарное число упоминаний указанных качеств субъектами РФ – 432.

Анализ аналогичных списков, со-

Таблица. Субъекты Российской Федерации, демонстрирующие эффективность в разработке, обосновании и определении дополнительных критериев оценки государственных служащих

ФО	Субъекты	Достоинства
Приволжский	Самарская, Пензенская, Нижегородская области	комплексная оценка служащих, преимущественное внимание к личностным особенностям, грамотный подбор диагностических средств
Северо-Западный	Республика Коми, Вологодская, Калининградская и Ленинградская области	высокий методический уровень разработок комплексных оценок служащих, выделение и обоснование дополнительных требований и критериев
Сибирский	Иркутская и Томская области, Красноярский край, Республика Бурятия	оценка психологических свойств и качеств кандидатов с использованием психологических методов и профессиональных методик
Северо-Кавказский	Ставропольский край	высокий научный и методический уровень определения дополнительных требований и критериев оценки служащих, комплексная процедура психодиагностики, использование профессиограмм и психограмм
Центральный	Белгородская, Калужская, Ярославская области	профессионально важные и противопоказанные качества, методики оценки компетентности, широкое применение психологических методов изучения кандидатов
Дальневосточный	Амурская область	высокий аналитический уровень при разработке критериев и подборе диагностического инструментария
Южный	Краснодарский край	методология и методика оценки с использованием широкого спектра профессиональных психодиагностических средств

ставленных для каждого федерального округа в отдельности, показывает, что наиболее объемны они в Сибирском – 25, Северо-Западном – 22, Центральном – 20, Северо-Кавказском – 20. Самый лаконичный список – в Уральском федеральном округе – 7 качеств.

По среднему показателю суммарной частоты упоминания сформулированных качеств лидируют: Приволжский – 4,3, Северо-Западный – 4,0, Сибирский – 3,9 – федеральные округа (отстают: ДВФО – 1,9, ЮФО – 1,4, УФО – 1,3). Чем выше данный показатель, тем большее единство можно констатировать в подходах к формулировке дополнительных требований к индивидуальным качествам государственных служащих между субъектами одного федерального округа. Косвенно этот показатель, по нашему мнению, свидетельствует и о степени активности субъектов в определении наиболее важных для государственных служащих качеств.

Анализ показал, что наиболее популярны следующие дополнительные требования к личностным качествам государственных служащих и кандидатов на государственную службу: свойства мышления, лидерские, организаторские качества, стремление к профессиональному и личностному развитию, мотивация, коммуникативные способности, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность и контроль, ответственность, работоспособность, инициативность, целеустремленность, активная гражданская позиция. Гораздо реже встречаются указания на такие качества, как лояльность, позитив, разумный риск, харизма, аккуратность.

Сводный список требований, определяемых субъектами РФ как дополнительные требования к компетенциям государственных служащих, включает 14 наименований (**рисунок 3**). Суммарное число упоминаний указанных качеств субъектами РФ – 290. Это позволяет говорить о большой определенности и единстве предъявляемых дополнительных требований к компетенциям служащих, тогда как вопрос о желательных личностных качествах остается дискуссионным.

Среди дополнительных требований к профессиональным знаниям, умениям и навыкам государственных служащих наиболее популярны навыки управленческой деятельности, правовая грамотность, коммуникативные навыки. Субъектами всех федеральных округов формулируются ожидания навыков владения информационными технологиями и компьютерной грамотности; в шести из восьми федеральных округов выдвигаются дополнительные требования к уровню владения иностранным языком (кроме УФО и ДВФО) и навыкам работы с информацией (кроме ЦФО и ПФО).

Гораздо реже от государственных служащих ожидают сформированного представления о перспективах работы (0,69%); стремления и готовности перенимать опыт лучших коллег (0,69%). Единичными являются дополнительные требования к уровню сложности и самостоятельности профессиональной деятельности (0,69%); успеваемости в вузе (0,69%); этнокультурной компетентности (0,34%) и антикоррупционному поведению (0,34%). Индивидуальное своеобразие решений данного вопроса в федеральных округах выражено в незначительных вариациях частоты упоминания того или иного требования.

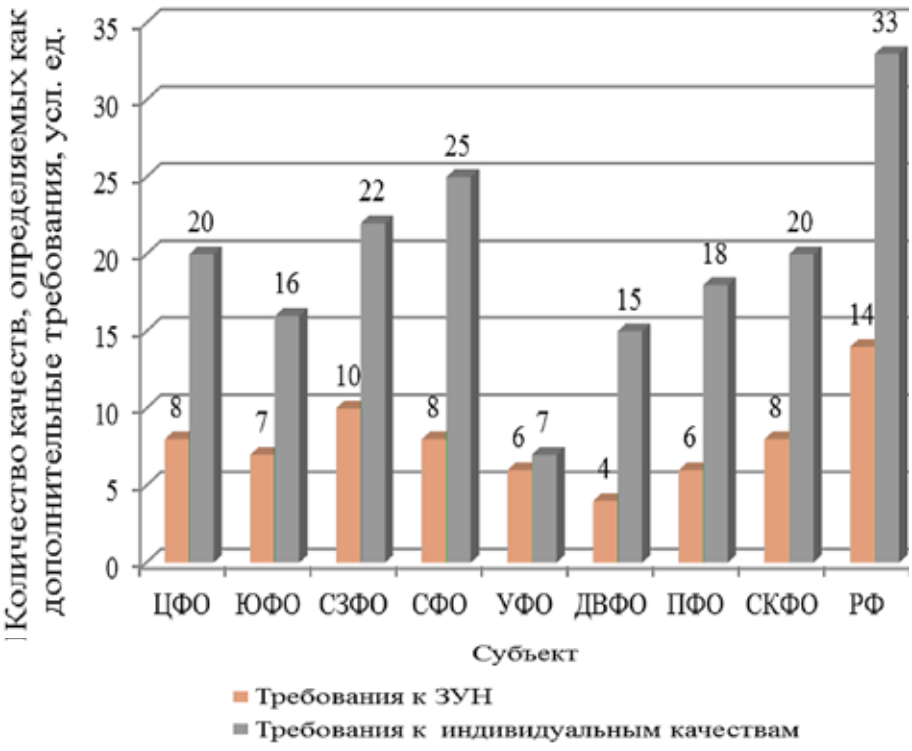
Анализ обобщенных списков дополнительных требований к личностным и профессиональным качествам государственных служащих, к уровню их желательных компетенций в Российской Федерации и отдельных федеральных округах позволяет сделать ряд заключений.

1. Отмечено большое сходство в выделяемых дополнительных требованиях между федеральными округами, что можно рассматривать как существующее и реализующееся в общих чертах единство требований к государственным служащим и кандидатам на государственную службу.

2. Среди упоминаемых индивидуальных качеств и профессиональных компетенций наиболее часто встречаются указания на качества, которые в большей мере соответствуют аналитическим, программно-управленческим, коммуникативным функциям, традиционно выделяемым в профессиональной деятельности государственных служащих.

3. В списках дополнительных требований к индивидуальным качествам государственных служа-

Рисунок 3. Количественные характеристики списков дополнительных требований к знаниям, умениям, навыкам и личностным качествам государственных служащих



щих каждого федерального округа встречаются свойства мышления, работоспособность, ответственность. Редко (в одном из федеральных округов РФ) – аккуратность, свойства восприятия, свойства воображения, особенности темперамента (СФО), свойства памяти (ЮФО).

4. В ЮФО выявлена одинаковая частота предъявления дополнительных требований к инициативности и исполнительности государственных служащих (по 4,3% соответственно). В обобщенной картине по РФ эти качества имеют разную популярность: инициативность рассматривается как одно из наиболее популярных, а исполнительность – как одно из наименее популярных качеств для государственной службы. Вместе с тем такие качества как креативность и противоположная ему по смыслу консервативность – определяются как желательные качества служащих в пяти федеральных округах.

5. Заслуживает внимания факт определения повышенных требований к морально-нравственным качествам государственных служащих и кандидатов на государственную службу в четырех федеральных округах РФ.

В настоящий момент работа по определению, обоснованию, изучению дополнительных требований и критериев оценки профессиональных компетенций государственных служащих, их личностных и профессиональных качеств находится на начальном этапе. Отрадно, что несмотря на отмеченные трудности, в каждом федеральном округе накоплен положительный опыт в данной области.

Использование методологии системного подхода позволит на основе глубинного анализа содержания психологической структуры государственной службы, как профессиональной деятельности, уточнить, расширить и конкретизировать профессиограмму государственного служащего, показатели и критерии профессиональных компетенций, личностных и профессиональных качеств государственных служащих, методов и методик их комплексной оценки.

Это даст возможность служащему максимально полно и всесторонне раскрывать собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал, удовлетворяя субъективные потребности и потребности службы (общества) в целом, а значит, повысит эффективность самой государственной службы, укрепит ее позитивный имидж в обществе.

Литература

1. Психология профессиональной деятельности / Под ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2007.
2. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112 // Российская газета. 2005. 3 февраля. №3689.
3. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: в ред. Указа Президента Российской Федерации от 22.01.2011 г. №82.
4. *Долгиев М.М.* Особенности и стимулирование труда государственных гражданских служащих: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2007.
5. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Наука, 1996.
6. *Карпов А.В., Терещенко Н.Г.* Психология управленческой деятельности. Монография. Казань: Изд-во Института экономики управления и права. Таглемат, 2006.
7. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 // Российская газета. 2009. 13 марта. №4867.

Татьяна ЗЕРЧАНИНОВА, Ирина ШИТОВА

Социальный аудит эффективности деятельности государственной бюрократии

Татьяна ЗЕРЧАНИНОВА – кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Уральского института – филиала РАНХиГС, г. Екатеринбург

Ирина ШИТОВА – главный государственный таможенный инспектор (по правовому обеспечению) Экспертно-криминалистической службы – регионального филиала Центрального экспертно-криминалистического таможенного управления, г. Екатеринбург

Применение современных методов оценки труда приобретает особое значение в связи с реформой государственной службы и является одним из инструментов решения проблем управления в государственном секторе.

Наше исследование посвящено проблеме оценки эффективности деятельности государственных служащих органов таможенной экспертизы. Система таможенных органов нуждается в разработке критериев и показателей текущей оценки результативности и эффективности деятельности государственных служащих, поскольку в настоящее время требования к таможенной деятельности значительно возрастают в связи с увеличением международного товарооборота и транзитных перевозок и с эволюцией политико-экономических и социальных условий развития России.