

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 3(60). С. 54–61
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2023;(3(60)):54–61

Научная статья

УДК 35.088.7 (470.57)

doi: 10.47598/2078-9025-2023-3-60-54-61

НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Наталья Анатольевна Галимуллина^{1✉}, Ольга Анатольевна Полянина²,
Зульфия Маснавиевна Бикметова³

^{1,2,3}Институт истории и государственного управления Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия

¹gna200@yandex.ru✉, <https://orcid.org/0000-0002-4873-1086>

²olga-polyanina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5668-0904>

³zulfiya.bikmetova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5025-1826>

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы оценки компетенций государственных служащих в процессе проведения конкурсных процедур независимыми экспертами. Данное исследование необходимо для определения пригодности государственных служащих, привлечения квалифицированных специалистов на работу из числа претендентов и выпускников вузов, ротации кадров и т. д. Решение обозначенных проблем определяет поиск оценочных инструментов и методик оценки компетенций сотрудников. Поэтому целью настоящей статьи является обоснование методов оценки компетенций государственных служащих и совершенствование работы независимых экспертов в данной области.

Ключевые слова: методы оценки компетенций, конкурсные процедуры, независимые эксперты, кадровый резерв

Для цитирования: Галимуллина Н. А., Полянина О. А., Бикметова З. М. Независимая экспертная оценка компетенций государственных служащих // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 3 (60). С. 54–61. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-3-60-54-61>.

Research article

INDEPENDENT EXPERT ASSESSMENT OF COMPETENCIES OF CIVIL SERVANTS

Natalya A. Galimullina^{1✉}, Olga A. Polyanina², Zulfiya M. Bikmetova³

^{1,2,3}Institute of History and Public Administration, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

¹gna200@yandex.ru✉, <https://orcid.org/0000-0002-4873-1086>

²olga-polyanina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5668-0904>

³zulfiya.bikmetova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5025-1826>

Abstract. The article deals with the problems of assessing the competencies of civil servants in the process of conducting competitive procedures by independent experts. This study is necessary to determine the suitability of civil servants, attract qualified specialists to work from among applicants and graduates of universities, staff rotation, etc. The solution of these problems determines the search for evaluation tools and methods for assessing the competencies of employees. Therefore, the purpose of this article is to substantiate the methods of assessing the competencies of civil servants and to improve the work of independent experts in this field.

Keywords: competence assessment methods, competitive procedures, independent experts, personnel reserve

For citation: Galimullina N. A., Polyanina O. A., Bikmetova Z. M. Independent expert assessment of competencies of civil servants. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2023;(3(60)):54–61. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2023-3-60-54-61>.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что использование методов и критериев оценивания компетенций служащих повышает достоверность информации о деятельности органа власти или структурного подразделения, позволяет совершенствовать организационную структуру и повысить качество оказываемых государственных услуг [1].

Профессиональная оценка компетенций государственных служащих связана с решением следующих задач [2]:

а) обеспечение государственного органа власти квалифицированными и профессионально компетентными кадрами;

б) повышение результативности труда [3];

в) приближение оценки к объективной, стимулирующей дальнейший рост государственного служащего.

В настоящее время оценка качеств государственных служащих осуществляется при помощи их оценивания в конкурсе на замещение вакантных должностей и включения в кадровый резерв, однако данная функция контроля не касается поиска возможностей корректировки процесса управленческой деятельности. Управление персоналом включает три больших блока: технологии по формированию персонала, эффективное использование ресурсов и развитие персонала.

Эффективность государственных служащих — это характеристика успешности профессиональной компетентности служащих по степени достижения результата и социального эффекта [4].

Теоретические и методические основы исследования были заложены в трудах В. А. Антошина [5], Н. А. Волгина [6], Л. А. Жигун [7], А. В. Ручкина [8] и др.

Оценка компетенций государственных служащих должна основываться на принципах государственного управления, сфокусированного на достижение ожидаемых результатов: эффективность, результативность, справедливость, прозрачность, объективность и профессионализм [9]. При оценке компетенций государственных служащих могут использоваться экономические, технические и социальные факторы.

Оценка компетенций государственных служащих — это анализ профессиональных ка-

честв служащего руководителями учреждения и независимыми экспертами, которые подтверждены успешностью достижения поставленных задач и положительного социального эффекта [10].

Оценка персонала выполняет ряд функций: контрольную, координационную, аналитическую, коммуникационную, мотивационную. Наиболее распространенными средствами оценки человеческих ресурсов являются:

– методы аудита [11] помогают оценить деятельность по управлению человеческими ресурсами;

– конкурс как способ профессионального оценивания включает критерии оценки работы служащих;

– метод рейтингования служащих по выделенным критериям позволяет определить профессиональные качества и выбрать тех работников, которые обладают лучшими компетенциями;

– метод тестирования и анкетирования;

– метод собеседования и т. д.

Государственные служащие могут показать уровень компетенций в процессе конкурсных процедур. Для проведения конкурса формируется комиссия, утверждается порядок ее работы, составляется график на год. В состав комиссии включают:

– представителя нанимателя и служащих (кадровой и юридической службы, руководителей подразделений);

– представителя госоргана по управлению государственной службой;

– независимых экспертов (представителей научных, образовательных и общественных организаций).

Внешние эксперты осуществляют независимый контроль, что позволяет избежать кумовства и обеспечить антикоррупционную защиту государственной гражданской службы.

Госслужащий обязан прийти на заседание комиссии. Если он не явился без уважительной причины или отказался от участия в конкурсе, то он подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности. На заседание комиссии приглашается также непосредственный руководитель госслужащего.

Основным методом оценивания компетенций государственных служащих является кон-

курс, позволяющий оценить работу кадров, их потенциал и возможности (рис. 1).

Как видно на рисунке 1, необходимо пройти несколько этапов.

На первом этапе государственный служащий и кадровая служба учреждения готовят документы для проведения конкурсных процедур.

На втором этапе работник проходит тестирование для оценки профессиональных компетенций по 10-бальной шкале.

На третьем этапе работник приглашается на квалификационный экзамен в виде устного опроса комиссии, который проводится по регламенту работы, законодательства Российской Федерации и Республики Башкортостан, положений и инструкций и т. д. Экзамен считается пройденным успешно, если сумма баллов превысила 14.

На четвертом этапе по итогам конкурса комиссия должна принять одно из решений:

- госслужащий соответствует замещаемой должности;
- госслужащий соответствует при условии получения дополнительного образования;
- госслужащий соответствует замещаемой должности и рекомендуется к включению в кадровый резерв;
- госслужащий не соответствует замещаемой должности.

Накопленный опыт и участие в конкурсных процедурах позволили авторам выделить ряд проблем независимой экспертной оценки государственных служащих:

1. Для подбора и отбора кадров на государственную службу осуществляется конкурс при помощи тестирования и собеседования по вопросам, характерным для той или иной деятельности. Это позволяет рассмотреть претендентов результативнее, оценить личностные качества каждого гражданского служащего, однако часть претендентов владеет умениями и навыками в узких направлениях и ограничена спецификой деятельности определенного отдела, в котором они трудились или проходили практику.

2. Нарастание потребности в цифровизации государственных услуг, что вызывает потребность в ориентации на молодежь, способную к адаптации и информатизации услуг [12].

3. Размытая система мотивации для государственных служащих, которая проявляется в ограниченном бюджете заработной платы, фиксированном количестве грамот и памятных знаков за эффективную работу (например, при численности работников 500 человек и заданном количестве грамот 10 единиц в год поощрения можно получить через 50 лет).

4. Преобладание рабочих мест с незначительным финансированием и, соответственно, ограниченной эффективностью труда. Необходимо справедливое распределение бюджетных средств.

5. Ограниченное время на опрос государственного служащего, дисбаланс полученной информации и отчета руководителя подразделения, который представляет работника.

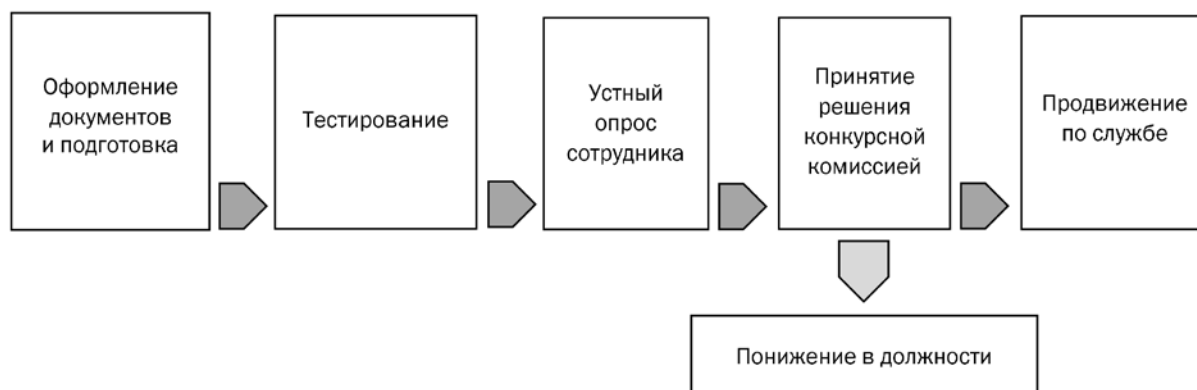


Рисунок 1 — Этапы оценки компетенций государственного служащего (Источник: составлено авторами)

Figure 1 — Stages of assessing the competencies of a civil servant (Source: compiled by authors)

6. Разнонаправленность предлагаемых методик оценки компетенций государственных служащих в зависимости от специфики деятельности органа государственной власти.

Для снижения негативного воздействия выявленных факторов необходимо:

1) использование потенциала кадрового резерва;

2) соразмерное с мотивацией повышение оплаты труда гражданских служащих;

3) создание гарантированной возможности для профессионального и личностного развития служащих в рамках профессиональной деятельности.

Все это предполагает разработку методики оценки компетенций государственных служащих независимыми экспертами (табл. 1).

Потребность развития компетенций обуславливает внедрение следующих групп критериев оценки служащих:

1. Командные: работа в команде, командное лидерство.

2. Работа с информацией: поиск информации, анализ информации.

3. Развитие служащего.

4. Оценка профессиональных качеств гражданского служащего.

5. Оценка эффективности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

6. Общественная оценка.

7. Оценка квалификации гражданского служащего.

Приведенные показатели отражают профессиональные качества работника, они дают возможность оценить государственных служащих со стороны.

Приоритетными направлениями развития системы государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности [13]. К содержанию происходящих тенденций можно отнести:

– наличие избыточных и дублирующих функций в государственном управлении;

– планирование преемственности;

– усиление прозрачности в работе кадрами и «отзывчивости» государственного аппарата на потребности и интересы государственных служащих;

– развитие сферы организации конкурсных экзаменов — как в рамках поступления на государственную службу, так и при перемещении по службе.

Необходимо совершенствование критериев оценивания претендентов на государственную службу. Предлагаются следующие критерии:

– наличие поощрений по результатам профессиональной деятельности;

– наличие уровня развития профессиональных компетенций служащего в соответствии с картой компетенций (показатель должен достигнуть максимального значения).

К предлагаемым критериям можно отнести требования, приведенные в таблице 2.

Предлагаемые методы оценки компетенций государственных служащих позволят расширить методологические подходы, используемые кадровой службой, определить качество подготовки кадров и эффективность принимаемых управленческих решений.

Таблица 1 — Оценка компетенций государственных служащих

Наименование критериев	Наименование компетенции	Показатели	Оценка
1. Командные критерии	Готовность к принятию управленческих решений	Число правильных решений в общем количестве обозначенных задач, %	Собеседование
	Командное взаимодействие	Число принятых решений с учетом командного взаимодействия в общем количестве поставленных задач, %	Кейс
2. Работа с информацией	Использование информационных технологий	Доля правильных ответов в общем количестве вопросов теста, %	Тестирование
	Использование информационных ресурсов	Время и качество информации, полученной у эксперта, баллы	Кейс
3. Развитие служащего	Карьерный рост	Период работы служащего/чин, баллы	Собеседование
	Наличие стратегической цели	Обучение/достижение результатов, баллы	Собеседование
4. Оценка профессиональных качеств	Стрессоустойчивость, выдержка	Время для оценки рисков, баллы	Тестирование
	Готовность к осуществлению административных функций	Период накопления опыта и его применения, баллы	Кейс
5. Оценка эффективности профессиональной служебной деятельности	Профессиональный опыт в соответствующей сфере деятельности	Образование/стаж работы, баллы	Собеседование
	Способность к оценке рисков	Определение степени воздействия рисков на принятые решения, баллы	Кейс
6. Общественная оценка	Активность в социальных контактах	Количество подготовленных решений, позволяющих достичь обозначенных целей, в общем количестве решений, %	Тестирование
	Готовность к конструктивному социальному взаимодействию		Кейс
7. Оценка квалификации гражданского служащего	Владение навыками эффективных социальных коммуникаций	Расходы на финансирование работы сотрудника/число решенных задач за период, тыс. руб.	Отчет руководителя подразделения
	Готовность к преодолению внешних и внутренних препятствий	Повышение квалификации/ДПО, баллы	Тестирование

Источник: составлено авторами.

Таблица 2 — Критерии оценивания государственных гражданских служащих

Критерии оценивания	Пояснения	Методы внедрения
Адаптация кадров	<ul style="list-style-type: none"> – Выполнение служебной этики, соответствие стандартам профессии и служащего, регламент работ; – социальная ответственность; – мобильность, открытость, способность найти информацию и правильно ее использовать; 	Привлечение независимых экспертов
	<ul style="list-style-type: none"> – способность отвечать за принятые управленческие решения; – получение положительных результатов и поощрений; – преодоление препятствий и решение проблем 	
Рост и повышение качества профессиональных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> – Умение оценивать контроллинг развития карьеры; – профессиональное развитие государственных служащих, получение смежных специальностей и дополнительного образования; – повышение уровня подготовок, профессиональных компетенций, умений и навыков, стремление улучшить свои достижения 	Стажировка, повышение квалификации, проведение круглых столов и семинаров
Наличие компетенций в соответствии с ФЗ	Квалификационные требования к различным должностям государственной службы обусловлены их функциональными задачами (обязанностями), которые обязан решать государственный служащий.	Выполнение конкурсной процедуры
Требования территориального органа власти	Требования знаний специфик территории, языковые навыки, стрессоустойчивость, психологическая устойчивость, исполнения служебных обязанностей, соблюдения общественных интересов.	Применение региональных методов оценки кадров

Источник: составлено авторами.

Список источников

1. Мухамадиева Э. Ф. Совершенствование управления персоналом государственного учреждения / Э. Ф. Мухамадиева, С. Р. Галимуллина, Н. А. Галимуллина, А. И. Гилязова // Евразийский юридический журнал. 2022. № 5 (168). С. 488–490.
2. Разумова М. А., Шатаев А. С. Аттестация государственных служащих как оценка эффективности их деятельности // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2022. № 1 (29). С. 19–21.
3. Галимуллина Н. А. Материальное стимулирование оплаты труда государственных служащих / Н. А. Галимуллина, А. В. Фарвазова, А. И. Гилязова [и др.] // Евразийский юридический журнал. 2022. № 10 (173). С. 507–509.
4. Крыжевич Л. С. Особенности формирования оценки эффективности деятельности государственных служащих // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2021. № 3 (40). С. 81–84.
5. Антошин В. А., Давыдачев С. В. Формирование системы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области: проблемы и противоречия // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2021. № 2 (36). С. 203–216.
6. Волгин Н. А. Охрана труда: стабильность и динамика в ее понимании и функционировании // Социально-трудовые исследования. 2022. № 1 (46). С. 5.
7. Жигун Л. А., Симутова Д. В. Модернизация системы оценки и критериев роста эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих // Вестник евразийской науки. 2021. Т. 13, № 1. URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN121.pdf>
8. Васильева Е. И., Зерчанинова Т. Е., Ручкин А. В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. 2016. № 4. С. 14–26.

9. Знаменский Д. Ю., Гусаров А. С. Оценка эффективности государственных гражданских служащих Российской Федерации (теоретико-методологические основы) // Вестник университета. 2020. № 2. С. 12–18.
10. Нови И. Н., Попова А. А. вопросу о личной эффективности государственного служащего: ее основные факторы и пути повышения // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров : материалы XXIII национальной научной конференции (с международным участием). Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2022. С. 318–321.
11. Мордвин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17 модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16. Москва : Инфра-М, 2000. 288 с.
12. Гатауллин Р. Ф. Проблемы становления и развития института местного самоуправления в условиях современной России : монография / Р. Ф. Гатауллин, З. Л. Сизоненко, О. Н. Игнатъева [и др.]. Уфа : Башкирский государственный университет, 2022. 260 с.
13. Селюков М. В., Шалыгина Н. П., Карташова К. С. Анализ методов мотивации должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов // Таможенное дело. 2016. № 2. С. 118–121.

References

- Mukhamadieva E. F. Improving the personnel management of a state institution / E. F. Mukhamadieva, S. R. Galimullina, N. A. Galimullina, A. I. Gilyazova. *EvrAzijskij juridicheskiy zhurnal = Eurasian Law Journal*. 2022;(5(168));488–490. (In Russ.).
- Razumova M. A., Shataev A. S. Certification of civil servants as an assessment of the effectiveness of their activities. *Aktual`ny`e problemy` social`no-gumanitarnogo i nauchno-texnicheskogo znaniya = Actual problems of social and humanitarian and scientific and technical knowledge*. 2022;(1(29));19–21. (In Russ.).
- Galimullina N. A. Financial incentives for the remuneration of civil servants / N. A. Galimullina, A. V. Farvazova, A. I. Gilyazova [at al.]. *EvrAzijskij juridicheskiy zhurnal = Eurasian Law Journal*. 2022;(10(173));507–509. (In Russ.).
- Kryzhevich L. S. Features of the formation of an assessment of the effectiveness of public servants. *Rossiyskaya nauka i obrazovanie segodnya: problemy` i perspektivy` = Russian science and education today: problems and prospects*. 2021;(3(40));81–84. (In Russ.).
- Antoshin V. A., Davydachev S. V. Formation of a system for evaluating the effectiveness of the professional activities of state civil servants of the Sverdlovsk region: problems and contradictions. *GosReg: gosudarstvennoe regulirovanie obshhestvenny`x otnoshenij = State Reg: state regulation of public relations*. 2021;(2(36));203–216. (In Russ.).
- Volgin N. A. Occupational safety: stability and dynamics in its understanding and functioning. *Social`no-trudovy`e issledovaniya = Social and labor research*. 2022;(1(46));5. (In Russ.).
- Zhigun L. A., Simutova D. V. Modernization of the evaluation system and criteria for the growth of the effectiveness of the professional performance of civil servants. *Vestnik evrazijskoj nauki = Bulletin of the Eurasian Science*. 2021;13(1). (In Russ.). Available from: <https://esj.today/PDF/29ECVN121.pdf>.
- Vasilyeva E. I., Zerchaninova T. E., Ruchkin A. V. Evaluation of the effectiveness of public servants. *Upravlencheskoe konsul`tirovanie = Management consulting*. 2016;(4):14–26. (In Russ.).
- Znamensky D. Yu., Gusarov A. S. Evaluation of the effectiveness of state civil servants of the Russian Federation (theoretical and methodological foundations). *Vestnik universiteta = Bulletin of the University*. 2020;(2):12–18. (In Russ.).
- Novi I. N., Popova A. A. the issue of the personal effectiveness of a civil servant: its main factors and ways to improve. *Modernizaciya rossijskogo obshhestva i obrazovaniya: novy`e e`konomicheskie orientiry`, strategii upravleniya, voprosy` pravoprimereniya i podgotovki kadrov : materialy` XXIII nacional`noj nauchnoj konferencii (s mezhdunarodny`m uchastiem) = Modernization of Russian society and education: new economic guidelines, management strategies, issues of law enforcement and training: materials of the XXIII national scientific conference (with international participation)*. Taganrog: Taganrog Institute of Management and Economics; 2022. P. 318–321. (In Russ.).
- Mordvin S. K. Human resource management: 17 module program for managers "Management of organization development". Module 16. Moscow: Infra-M; 2000. 288 p. (In Russ.).
- Gataullin R. F. Problems of formation and development of the institution of local self-government in modern Russia: monograph / R. F. Gataullin, Z. L. Sizonenko, O. N. Ignatieva [and others]. Ufa: Bashkir State University; 2022. 260 p. (In Russ.).
- Selyukov M. V., Shalygina N. P., Kartashova K. S. Analysis of motivation methods for officials and employees of the budgetary sphere of customs authorities. *Tamozhennoe delo = Customs business*. 2016;(2):118–121. (In Russ.).

Информация об авторах

Н. А. Галимуллина — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления;
О. А. Полянина — кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного управления;
З. М. Бикметова — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления.

Information about authors

N. A. Galimullina — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of public administration;
O. A. Polyagina — Candidate of Science (History), Associate Professor of the Department of public administration;
Z. M. Bikmetova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of public administration.

Статья поступила в редакцию 28.08.2023; одобрена после рецензирования 18.09.2023; принята к публикации 25.09.2023.

The article was submitted 28.08.2023; approved after reviewing 18.09.2023; accepted for publication 25.09.2023.