

*Макарова Ю.А., студент
2 курс магистратуры, факультет «Управления»
Ульяновский государственный университет*

Россия, г. Ульяновск

*Морозова Т.В., старший преподаватель
кафедры Экономического анализа и государственного управления*

Ульяновский государственный университет

Россия, г. Ульяновск

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ СЛУЖАЩИХ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** В статье рассмотрено использование компетентностного подхода при оценке профессиональной деятельности молодых специалистов на государственной службе. На основе должностного регламента главного специалиста-эксперта разработана матрица оценки компетенций молодых государственных служащих, выявлены недостатки в системе оценивания и предложены пути решения.*

***Ключевые слова:** государственная гражданская служба, молодые специалисты, компетентностный подход, модель компетенций, оценка эффективности.*

***Annotation:** The article discusses the use of the competency-based approach in assessing the professional activities of young professionals in the public service. The matrix evaluates the competencies of young public servants, identifies deficiencies in the system, evaluates and proposes solutions.*

***Key words:** civil service, young specialists, competency-based approach, competency model, performance assessment.*

Социально-экономические и политические вызовы стремительно меняющегося мира требуют от государственных служащих обеспечения эффективности их профессиональной деятельности, что в свою очередь является одним из факторов, влияющих на эффективность государственного управления. Оценка деятельности государственных служащих - это сложный процесс определения эффективности их действий в ходе реализации целей и задач органа государственной власти в соответствии с компетенцией, позволяющий получить существенно значимую информацию для принятия управленческих решений [2].

Оценка профессиональной служебной деятельности государственных служащих не раз выступала объектом научного обсуждения и нормотворческого закрепления в концептуальных документах, касающихся развития государственной службы. Однако, несмотря на многочисленные научные исследования, не затрагивается система оценки профессиональных компетенций молодых специалистов сферы государственного управления.

В настоящее время многие исследователи отмечают высокий уровень трудовой мобильности данной категории служащих, отмечается отток с государственной и муниципальной службы молодых специалистов, связывая это в первую очередь с отсутствием долгосрочного индивидуального карьерного планирования, трудностями карьерного роста, со сложностями профессиональной деятельности. На данный момент система государственной службы нуждается в высококвалифицированных молодых кадрах, заинтересованных в своей профессии, так как именно от них зависит качество работы государственных органов в частности, и повышение благосостояния государства в целом.

Модернизация института государственной службы современной Российской Федерации в ходе административных реформ predeterminedила компетентностный подход к подбору и подготовке кадров, под которым в современной научной литературе понимается процесс формирования знаний, умений и навыков управленца, которые находят подкрепление в его практической деятельности. Компетентностный подход выдвигает на первое

место не информированность государственного служащего, а его умение решать стоящие перед обществом задачи освоения современных технологий. В контексте компетентного подхода содержание компетенций можно представить в виде формулы: «компетенция = задачи + умения + навыки + опыт деятельности».

Особую важность приобрела в последние годы проблема критериев и методов оценки и измерения уровня профессиональной компетенции. Наибольшую популярность набирает метод, получивший название «модель компетенции», позволяющий свести различные методы в единый тщательно взвешенный подход.

Необходимый и достаточный для успешного и качественного выполнения должностных обязанностей набор характеристик сотрудника называется моделью компетенций. Использование моделей компетенций в управлении персоналом дает возможность обратить внимание на те стороны поведения, которые необходимы для достижения максимальных показателей в профессиональной деятельности, минимизировать затраты на поиск и обучение новых кадров, сократить время их адаптации, снизить текучесть кадров, подобрать высокоэффективных работников, опираясь на требуемые компетенции, планировать карьеру сотрудников [3].

При создании модели компетенции специалиста государственной службы, как правило, необходимо учитывать следующее:

- характерные черты предметной сферы деятельности государственной службы в структуре профессионального разделения общественного труда и специальные требования к соответствующим знаниям;
- опыт и психологические характеристики личности;
- требуемый тип социально-профессиональной направленности личности, то есть факторы примечательности для личности данной сферы деятельности с учетом ее наклонностей и способностей;

- тип смыслового жизненного целеполагания личности, т.е. на какие жизненные социально-статусные достижения ориентирована личность в данной сфере профессиональной деятельности.

На сегодняшний день оценка профессиональной деятельности служащих сферы государственного управления осуществляется при помощи определенных кадровых технологий - совокупности соответствующих организационных процедур, целью которых является оценка профессиональных и личностных данных государственного гражданского служащего, его компетенции и результативности профессиональной деятельности, а также набор методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений [1].

В Администрации Губернатора Ульяновской области основными видами оценки служащих являются аттестация и квалификационный экзамен. Все государственные служащие в общем порядке подлежат оценке в данных форматах. Для молодых специалистов в Администрации Губернатора Ульяновской области не предусмотрены специальные виды оценки. Каких-либо специальных критериев для оценки молодых специалистов не предусмотрено.

Молодой специалист – это сотрудник до 30 лет, поступивший без опыта работы на государственную службу, работающий в структуре государственной гражданской службы на данный момент от 0 до 3 лет. На государственной службе в Администрации Губернатора находятся 33 молодых специалиста. С целью формирования типового портрета молодого государственного служащего Администрации Губернатора Ульяновской области, на основе должностного регламента главного специалиста-эксперта отдела охраны в сфере охотничьего хозяйства и животного мира департамента природопользования, лесоразведения и цикличной экономики Министерства природы и цикличной экономики Ульяновской области была составлена матрица оценки компетенций молодых государственных служащих (Таблица 1).

Таблица 1. Матрица оценки компетенций молодых государственных служащих

Компетенция	Описание компетенции	Метод оценки компетенции
<i>Профессиональные компетенции</i>		
Знание нормативно-правовой базы об охране в сфере охотничьего хозяйства и животного мира и эффективное применение ее на практике	Теоретические знания законодательства об охране в сфере охотничьего хозяйства и животного мира и эффективное применение его на практике.	тестирование, собеседование
Знание информации о министерстве природы и цикличной экономики Ульяновской области, о департаменте природопользования, лесоразведения, об отделе охраны в сфере охотничьего хозяйства и животного мира	Способность озвучить цели, задачи, структуру, функции министерства, департамента, отдела.	тестирование, собеседование
<i>Личностно-деловые компетенции</i>		
Планирование	Способность верно расставлять приоритеты для достижения поставленных целей и эффективной работы.	решение ситуационных кейсов
Сбор, систематизация и анализ информации	Способность получать, систематизировать и анализировать необходимую информацию.	решение ситуационных кейсов
Умение работать с людьми и обращениями граждан	Объективное, честное и справедливое удовлетворение потребностей граждан, вежливое и корректное отношение.	решение ситуационных кейсов
Аналитическое мышление	Способность анализировать проблемы и выделять составляющие их элементы, делать логичные выводы, основанные на правильно отобранной информации.	решение ситуационных кейсов

Стрессоустойчивость	Способность контролировать свое эмоциональное состояние, не терять активность и работоспособность при возникновении стрессовой ситуации.	деловая игра, в ходе которой можно смоделировать стрессовую ситуацию и оценить поведение сотрудника
<i>Коммуникативные компетенции</i>		
Коммуникабельность	Способность легко выстраивать отношения с разными типами людей, способность влиять на их мнение и поведение.	деловая игра, метод интервью
Управление конфликтами	Способность предотвращать возникновение конфликтных ситуаций.	деловая игра, в ходе которой можно смоделировать конфликтную ситуацию.
Межведомственное взаимодействие	Способность наладить взаимовыгодное взаимодействие, наладить партнёрские отношения.	деловая игра, метод экспертных оценок (в качестве эксперта может выступать руководитель оцениваемого)

В Администрации Губернатора Ульяновской области для оценки служащих используются следующие методы: тестирование, собеседование, решение ситуационных кейсов. Сравнивая методы, представленные в таблице и методы, применяемые для оценки служащих в Администрации Губернатора Ульяновской области, можно сделать вывод, что тот набор методов, которым пользуется кадровая служба Администрации Губернатора Ульяновской области недостаточен для оценки всех компетенций специалиста. Процедура оценки осуществляется по весьма формальным принципам, что не всегда является эффективным, поскольку не дает возможности полно и качественно оценить профессиональные и личностные качества специалиста.

В связи с этим, необходимо пересмотреть систему оценки профессиональных компетенций. Следует расширить список методов, добавив метод деловой игры, который является активным методом, позволяющим смоделировать действия сотрудника в той или иной сложной ситуации и оценить его поведение. По результатам деловой игры можно оценить сразу несколько компетенций. Кроме того, необходимо включить метод экспертной оценки, чтобы более качественно оценить сотрудника.

Список литературы:

1. Богдан, Н.Н., Бушуева И.П. К проблеме оценки и развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих// Развитие территорий. – 2017. – № 15. – С.6–11.

2. Коваленко, А.В., Колесников М.В. Особенности формирования профессиональных компетенций в государственной службе// Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 38. – С.79-82.

3. Семенова, И.В. Специфика использования моделей компетенций на государственной службе// Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 9. – С.59-62.