

systems, economics, management. — 2015. — No. 3 (30). — S. 211—215.

7. Nekrasova I. A. To the question of the formation of ecosystems of agricultural landscapes / I. A. Nekrasova, E. V. Kulikova // Innovative technologies and technical means for the agro-industrial complex. — Voronezh, 2016. — S. 214—217.

8. Ulezko A. V. Interaction of economic subjects: objectivity and principles of organization / A. V. Ulezko, K. D. Nedikov // Bulletin of the Voronezh State Agrarian University. — 2020. — Vol. 13. No. 1 (64). — S. 134—139.

9. Nedikova E. V. Improving the optimization methodology for the structure of agrolandscapes / K. Y. Zotova, E. V. Nedikova // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 6th International Conference on Agriproducts Processing and Farming. — 2020. — S. -012100.

10. Zatsepina E. A. Environmental aspects of land management / E. A. Zatsepina, O. A. Sorokina, V. V. Kosinsky, L. E. Petrova, I. V. Fomkin // Anthropogenic transformation of geospace: nature, economy, society. — 2019. — FROM. 321—325.

УДК 342.5

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СЛУЖЕБНОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Коды JEL: L3, L31, L38.

Сорокина Ю. В., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой государственно-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: yulia_sor@mail.ru

SPIN-код: 2007-2371

Поступила в редакцию 10.03.2022. Принята к публикации 14.03.2022.

Аннотация

Предмет. Процесс оценки служебного профессионализма в государственных учреждениях.

Тема. Совершенствование процесса оценки служебного профессионализма на государственной службе.

Цель. Разработка предложений по совершенствованию процесса оценки профессионализма государственных служащих.

Методология. Метод теоретического анализа, анализа нормативных правовых документов по теме исследования, изучения материалов научных и периодических изданий по теме исследования, статистический метод и метод сравнения.

Результаты. Изученный опыт оценки государственных служащих как с теоретической, так и с практической стороны за период с 2016 по 2021 годы позволяет сформировать перечень проблемных аспектов, нуждающихся в разрешении.

Многие государственные органы отличаются положительным опытом применения критериев и методов оценки профессиональных и личностных качеств государственных служащих, на основании чего имеется возможность сформулировать два основных направления развития государственной службы на ближайшие 2—3 года:

Во-первых, дальнейшее распространение применение методов и критериев оценки профессионализма государственных служащих, что требует обеспечения соответствующих органов квалифицированными кадрами, готовыми быстро адаптироваться к новшествам, а также способными применять современные методы и критерии оценки служебных качеств гражданских служащих.

Во-вторых, модернизация процесса выбора эффективных методов оценки профессионализма государственных служащих в зависимости от специфики государственного органа.

Область применения. Государственные органы Российской Федерации и ее субъектов.

Выводы. Проведенное исследование демонстрирует, что институт государственной гражданской службы в Российской Федерации на сегодняшний день требует совершенствования критериев и методов оценки уровня служебного профессионализма государственных служащих. С этой целью необходимо внесение изменений и дополнений в нормативные федеральные и региональные акты.

Ключевые слова: государственный служащий, аттестация, государственная служба, квалификация.

BASIC METHODS AND CRITERIA FOR EVALUATING PROFESSIONALISM IN PUBLIC INSTITUTIONS

JEL Codes: L3, L31, L38.

Sorokina Yu. V., Doctor of Law, Professor, Head of the Department of State and Legal Disciplines, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (branch of RANEPА), g. Voronezh, Russia

E-mail: yulia_sor@mail.ru

SPIN code: 2007-2371

Annotation.

Subject. *The process of evaluating service professionalism in government agencies.*

Topic. *Improvement of the process of evaluation of service professionalism in the public service.*

Objective. *Development of proposals to improve the process of evaluating the professionalism of civil servants.*

Methodology. *The method of theoretical analysis, analysis of normative legal documents on the topic of research, the study of materials of scientific and periodical publications on the topic of research, the statistical method and the method of comparison.*

Results. *The studied experience of evaluation of civil servants both theoretically and practically for the period from 2016 to 2021 allows a list of problematic aspects that need to be resolved.*

Many public authorities have a positive experience in the application of criteria and methods for assessing the professional and personal qualities of civil servants, on the basis of which there is an opportunity to formulate two main directions for the development of public service for the next 2—3 years:

First, to further spread the use of methods and criteria for assessing the professionalism of civil servants, which requires providing the relevant bodies with qualified personnel who are ready to quickly adapt to innovations, as well as capable of applying modern methods and criteria for assessing the qualities of civil servants.

Secondly, modernization of the process of selecting effective methods for assessing the professionalism of civil servants depending on the specifics of the state body.

Area of application. *State bodies of the Russian Federation and its subjects.*

Conclusions. *The study shows that the institute of civil service in the Russian Federation today requires the improvement of criteria and methods for assessing the level of service professionalism of civil servants. For this purpose it is necessary to make changes and additions to the normative federal and regional acts.*

Key words: *civil servant, attestation, civil service, qualification.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-56-1-187-192

Введение

В последние годы достаточно тесная взаимозависимость наблюдается между развитием и совершенствованием государственной службы с вопросами оценки компетенций служащих, выполняющих свои обязанности на различных уровнях власти.

Пристальное внимание вопросам развития инструментов и методов оценки компетенций уделяется в Указе Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019—2021 годы». В нем прямо указывается на необходимость «совершенствования методов оценки профессиональных качеств гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданской службы

и включению в кадровый резерв». Действительно, в последнее время повышается значение развития и совершенствования оценки профессиональных качеств, процесс проведения которой выступает в качестве одного из основных элементов, определяющего требования, предъявляемые к соответствующим субъектам, позволяя формировать высококвалифицированный кадровый состав государственных органов.

За последнее пятилетие направленность работы кадровой службы во многом стала меняться. Так, в 2016 году приоритетным направлением ее деятельности выступала необходимость удержания кадров на местах, недопущение текучести. В 2021 же году основной упор кадровой службы делается на набор профессиональных сотрудников, готовых постоянно повышать уровень развития в своей служебной сфере.

Проблематика и анализ критериев и методов оценки профессионализма государственных служащих

На сегодняшний день, эффективная реализация деятельности государственных органов зависит от профессионального развития служащих, их знаний, навыков и умений.

В процессе формирования у сотрудников государственных органов профессиональных компетенций, требуется их постоянное улучшение и обновление. Причем получаемые знания и навыки должны формироваться исходя из практического опыта в данной сфере, а также отвечать современным реалиям.

Организация единой эффективной системы оценки деятельности государственных служащих, позволит формировать кадровый состав, состоящего из лучших сотрудников, способных быстро, четко и качественно достигать все поставленные цели и выполнять задачи власти и государства. Проведение оценки деятельности государственных служащих позволяет во многом устранять все негативные стороны их деятельности, в результате чего повышается эффективность функционирования всего государственного органа. Из этого следует, что государственные органы, исходя из специфики своей деятельности, должны выбирать для себя эффективные методы и инструменты оценки профессиональной деятельности сотрудников.

В данном случае, на наш взгляд, верной является точка зрения представителя научной школы ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Г. А. Борщевского, который утверждает, что именно разработка системы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих считается сложной научной и прикладной задачей, чем создание модели эффективности для работников в производственном секторе или в сфере услуг в коммерческом секторе экономики.

Исходя из вышесказанного, актуальным является и определение эффективности государственного служащего, которая определяется отечественными исследователями в качестве «...соответствия профессионального уровня, навыков, личных и деловых качеств государственного служащего, а также его подхода к выполнению служебных обязанностей и результатов его профессиональной деятельности для достижения целей, поставленных государственным органом власти».

На данный момент эффективным методом, посредством которого возможно проведение оценки профессионального уровня государственных служащих, является аттестация. Отметим, что данный институт постоянно меня-

ется и совершенствуется, подстраиваясь под общественные условия. Однако, несмотря на это, на данный момент имеются некоторые проблемные аспекты в области проведения аттестации. Во-первых, в данном случае необходимо говорить именно о том, что к кандидатам предъявляются, на наш взгляд, недостаточные требования, которые, по сути, являются весьма ограниченными, замыкающимися в рамках одного перечня.

Однако, на сегодняшний день все-таки следует признать, что аттестация выступает в качестве одного из наиболее действенного способа наблюдения и корректировки деятельности государственных служащих. Данный механизм позволяет руководителю уровень подготовленности того или иного государственного служащего, а также определить дальнейшую стратегию деятельности государственного органа.

Проведение аттестации предполагает применение сразу нескольких видов оценок деятельности государственных служащих:

1. Оценка деятельности. В данном случае определяется выполняемость служащим возложенных на него полномочий и достижение поставленных задач.

2. Оценка квалификации — определяется уровень соответствия государственного служащего занимаемой им должности.

3. Оценка личности. Проводится соответствие действий государственного служащего предъявляемым к поведению данной категории сотрудников требованиям.

Правильно выбранная методика проведения аттестации позволяет руководству определять, соответственно, не только соответствие государственного служащего занимаемой должности, но и оценивать его поведение в процессе выполнения своей профессиональной деятельности, а также в процессе осуществления взаимодействия с коллективом.

Сама аттестация направлена на решение основополагающих задач и выполнение соответствующих функций:

1. Определение соответствия служащего занимаемой должности.

2. Повышение мотивации служащих на улучшения уровня своего профессионального развития.

3. Выявление сотрудников, которым необходимо увеличить уровень своей квалификации.

4. Формирование высококвалифицированного кадрового состава государственного органа.

Так, аттестация проводится в несколько этапов: подготовка, проведение, дача заключения.

Аттестация лица проводится на специальных заседаниях, где присутствует соответствующая комиссия, призванная прини-

мать решение о прохождении служащим аттестации или нет.

В рамках проведения аттестации аттестуемый должен предоставить все свои достижения в комиссию, которая заслушивает его сообщение о достигнутых успехах и о результатах своей деятельности. Помимо этого, комиссия может потребовать выступления и непосредственного руководителя сотрудника. При этом, важно отметить, что оценка деятельности государственного служащего не может основываться на субъективном мнении, оно должно складываться с учетом объективных факторов.

После этого, аттестационной комиссией принимается соответствующее решение о выводах и рекомендациях.

На наш взгляд, в данном случае проявляется основной проблемный аспект проведения всей процедуры аттестации. В частности, считаем, что данный инструмент должен всесторонне изучать государственного служащего на профпригодность. Следовательно, аттестация должна основываться не только на анализе достижений и успехов служащего, используемые методы должны быть в значительной степени расширены.

В соответствии с Указом Президента РФ № 110 аттестация должна предъявлять ко всем государственным служащим одинаковые требования для того, чтобы оценивать соответствующие качества претендента. Стоит отметить, что на данном этапе в сфере осуществления указанных действий наблюдаются негативные тенденции, где отсутствует эффективная система методик и критериев оценки аттестуемых.

Так, в вышеназванном Указе устанавливается правило, согласно которому служащие-руководители оцениваются только в соответствии с той областью, которую они непосредственно контролируют. Однако на практике не всегда данное правило применяется.

Важно назвать Постановление Правительства РФ, которое было принято в 2012 году. На основании указанного Постановления была разработана специфическая методика оценки деятельности некоторых категорий руководителей. Субъектом оценки в таком случае выступали граждане. Причем данный метод функционирует посредством голосования во всемирной сети Интернет. На наш взгляд, такой способ нельзя считать оптимальным и целесообразным, так как оценка большинства граждан основывается на субъективном мнении, здесь не берутся во внимание реальные достижения того или иного лица.

В настоящее время, исходя из практической деятельности государственных органов, стоит отметить, что наиболее часто применяемыми методами оценки профессионализма государ-

ственных служащих, выступают тесты и собеседование.

Так, на практике проведение экзаменов, аттестации, конкурсов предполагает в начале письменное задание в виде теста, определяющего уровень знаний в определенной области. Затем проводится собеседование либо с руководителем, либо с комиссией.

Однако собеседование носит субъективный характер, несмотря на то, что направлено на достижение объективной цели — установление уровня профессиональных качеств государственного служащего. По итогам собеседования руководитель должен определить основные проблемные области сотрудника, установить соответствие с занимаемой им должностью, а также выявить направления повышения его профессионального уровня.

Применяемые тесты разрабатываются кадровой службой с последующим их утверждением конкурсной или аттестационной комиссией. Государственный орган, опираясь на специфику своей деятельности устанавливает порог, который означает успешное прохождение теста.

В настоящее время в области разработки специальных тестов наблюдаются положительные тенденции, в рамках которых наблюдается повышение уровня их практикоориентированности, усложнения самих вопросов, а также дополнение значительного количества ситуационных задач вместо обычных теоретических вопросов, предполагающих конкретное количество ответов.

В качестве еще одной проблемы, проявляющейся в рассматриваемой области, можно назвать формализация оценки. То есть оценка может быть дана не только за индивидуальные достижения государственного служащего, но и за достижения, к примеру, нескольких сотрудников, либо всего коллектива или отдела.

Следующим проблемным вопросом следует назвать недостаточность требований, предъявляемых к государственным служащим. Так, в законодательных актах содержатся требования, касающиеся возраста, образования, стажа работы и т. д. Однако, на наш взгляд, совершенно несправедливо опускаются психологические критерии к деятельности служащих. А это несомненно важно. Осуществляя свои профессиональные полномочия государственному служащему необходимо контактировать с гражданами, что требует от него хотя бы базовых знаний в психологии.

Заключение

На данный момент существующая система методов и критериев оценки деятельности государственных служащих является недостаточно совершенной, что, соответственно, требует даль-

нейшей разработки данного вопроса с целью повышения эффективности такого института, как аттестация государственных служащих.

Отметим, что в ближайшие годы инструменты оценки получают свое дальнейшее совершенствование и развитие. В настоящее время наблюдается высокий уровень конкуренции разработчиков инструментов и методов оценки, в результате чего предлагается проведение первоначальных дистанционных методов, которые сразу позволят выявить кандидатов для дальнейшего прохождения оценки профессионализма, выявляя у них необходимые качества для занятия должности государственной службы. Такие методы, на наш взгляд, позволят ускорить процесс отбора кандидатов (государственных служащих) в государственные органы.

В последние годы проводятся различные профессиональные обсуждения, связанные с разработкой и использованием различных методов и инструментов оценки профессионализма государственных служащих и кандидатов на должности.

Результатами таких обсуждений является выявление приоритетных направлений в данной области. Так, предлагается формирование единых систем сертифицированных инструментов, а также создание единой базы, в рамках которой можно оперативно обмениваться практикой применения новых инструментов, а также консультироваться по вопросам, связанным с рассматриваемой областью.

Учитывая весьма положительный опыт многих государственных органов в сфере внедрения и применения эффективных методов оценки профессиональных качеств государственных служащих, позволяет сделать вывод о возможности решения в ближайшее время выявленных в работе проблем.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019—2021 годы : Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327379/ (дата обращения: 28.02.2022)

2. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Фе-

дерации : Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 31.12.2020) // Собрание законодательства РФ. — 2005. — № 6. — Ст. 437.

3. Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей : Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 № 1284 (ред. от 14.08.2020) // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 51. — Ст. 7219.

4. *Абазиева К. Г.* Методы и инструменты комплексной оценки персонала муниципальной службы / К. Г. Абазиева, П. П. Можаровская // Наука и общество — 2019 : материалы международной научной конференции / Под редакцией Н. Б. Осипян, М. А. Дмитриевой, М. И. Жбанниковой. — 2019. — С. 7—15.

5. *Баранов А. В.* Современные измерения инновационной кадровой политики / А. В. Баранов, О. В. Котляров, А. В. Тагаев, О. А. Ивлева // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2021. — № 3. — С. 11—19.

6. *Борщевский Г. А.* Оценка эффективности работы государственных гражданских служащих / Г. А. Борщевский // Управленческие науки. — 2012. — № 2 (3). — С. 8—15.

7. *Белова Е. В.* Споры, связанные с аттестацией работника / Е. В. Белова // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2017. — № 3. — С. 56—62.

8. *Вишнепольская И.* Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации / И. Вишнепольская // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2017. — № 5. — С. 11—14.

9. *Евдокимов С. Ю.* Критерии и методы аттестации государственных и муниципальных служащих / С. Ю. Евдокимов, В. Ю. Сергеев // Вестник Евразийской науки. — 2018. — № 2. — С. 53—58.

10. *Лыгина А. В.* Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих / А. В. Лыгина, Е. А. Бреусова // Концепт : научно-методический электронный журнал. — 2017. — Т. 2. — С. 201—206.

LIST OF LITERATURE

1. About the main directions of development of public civil service of the Russian Federation for 2019—2021 years: Presidential Decree of

24.06.2019 № 288 [Electronic resource]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327379/ (date of reference: 28.02.2022).

2. On attestation of state civil servants of the Russian Federation Decree of the President of the Russian Federation from 01.02.2005 № 110 (ed. from 31.12.2020) // Collection of Legislation of the Russian Federation. — 2005. — № 6. — Art. 437.

3. On assessment by citizens of the effectiveness of the activities of heads of territorial bodies of federal executive authorities (their structural units) and territorial bodies of state extrabudgetary funds (their regional offices) with regard to the quality of their provision of state services, as well as on application of the results of the above assessment as grounds for making decisions on early termination of performance by relevant heads of their official duties : Decree of the RF Government of 12.12.2012 No. 1284 (ed. from 14.08.2020) // Collection of Legislation of the Russian Federation. — 2012. — № 51. — Art. 7219.

4. *Abazieva K. G.* Methods and tools of complex assessment of municipal service personnel / K. G. Abazieva, P. Mozharovskaya // Science and Society — 2019 : materials of the international scientific conference / Edited by N. B. Osipyan, M. A. Dmitrieva, M. I. Zhbannikova. — 2019. — P. 7—15.

5. *Baranov A. V.* Modern dimensions of innovative personnel policy / A. V. Baranov, O. V. Kotlyarov, A. V. Tagaev, O. A. Ivleva // State and Municipal Management. Scientific Notes. — 2021. — № 3. — P. 11—19.

6. *Borschevsky G. A.* Assessment of the effectiveness of state civil servants / G. A. Borschevsky // Management Sciences. — 2012. — № 2 (3). — P. 8—15.

7. *Belova E. V.* Disputes related to the attestation of the employee / E. V. Belova // Department of personnel of state (municipal) institution. — 2017. — № 3. — P. 56—62.

8. *Vishnepolskaya I.* Top 7 controversial issues on the organization of certification / I. Vishnepolskaya // Human Resources and Personnel Management. — 2017. — № 5. — P. 11—14.

9. *Evdokimov S. Y.* Criteria and methods of certification of state and municipal employees / S. Y. Evdokimov, V. Y. Sergeev // Bulletin of Eurasian Studies. — 2018. — № 2. — P. 53—58.

10. *Lygina A. V.* Problems of professional training, retraining and advanced training of civil servants / A. V. Lygina, E. A. Breusova // Concept : Scientific and methodical electronic journal. — 2017. — T. 2. — P. 201—206.