

УДК 316.343:35–051

UDC 316.343:35–051

**АТТЕСТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ
ФОРМИРОВАНИЯ ТРАЕКТОРИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ****ASSESSMENT AS A TOOL FOR
THE FORMATION OF THE
TRAJECTORY OF PROFESSIONAL
GROWTH OF CIVIL SERVANTS****Ю. А. Смолячкова,**

*научный сотрудник отдела технологий
кадровой работы и профессионального
развития Центра исследований
государственной кадровой политики
Научно-исследовательского института
теории и практики государственного
управления Академии управления при
Президенте Республики Беларусь*

Yu. Smolyachkova,

*Researcher of the Department
of Technologies of Personnel Work
and Professional Development
of the Centre of Research of State
Personnel Policy, Research Institute
of Theory and Practice of State Administration,
Academy of Administration under the Aegis
of the President of the Republic of Belarus*

Поступила в редакцию 27.06.18.

Received on 27.06.18.

В статье дается определение понятия аттестации, охарактеризованы основные цели и задачи, а также раскрыта ее значимость в профессиональной деятельности работников. Охарактеризован процесс профессионального роста государственных служащих, одним из компонентов которого является профессиональное развитие. Раскрыты особенности влияния аттестации на профессиональный и карьерный рост государственных служащих. Описан план работы и профессионального роста, который включает: ограниченный набор задач на аттестационный период и саму самооценку государственного служащего (применительно к занимаемой должности), его видение того, как он мог бы улучшить результаты своей профессиональной деятельности, и мероприятия, которые могли бы помочь ему в самосовершенствовании; развитие его карьеры (карьерного роста) в организации.

Ключевые слова: государственные служащие, аттестация, аттестационное собеседование, профессиональный рост, профессиональное развитие, индивидуальный план работы, мотивация, карьера.

The article defines the concept of certification, describes the main goals and objectives, and reveals its importance in the professional activities of employees. The process of professional growth of civil servants is described, one of the components of which is professional development. The peculiarities of the impact of assessment on the professional and career growth of civil servants are revealed.

The plan of work and professional growth is described and includes: a limited set of tasks for the qualification period and the self-assessment of the civil servant (in relation to the position held), his vision of how he could improve the results of his professional activities and the activities that could help him / her in self-improvement, as well as the development of his / her career (career growth) in the organization.

Keywords: civil servants, assessment, assessment interview, professional growth, professional development, individual work plan, motivation, career.

Совершенствование механизма государственного управления связано с обеспечением государственных органов квалифицированными кадрами, которые способны принимать ответственные решения и осуществлять необходимые управленческие функции. Кадровое обеспечение государственной службы включает в себя не только формирование высокопрофессионального кадрового потенциала, но периодическую аттестацию государственных служащих. Однако в настоящее время аттестация

выполняет в большей степени задачи оценки работников и не в полной мере отвечает задачам профессионального развития.

Под аттестацией в системе государственной службы понимается государственная проверка деловой квалификации служащего в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия замещаемой государственной должности, а также решения вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда, в том числе очередного [1, с. 150].

Основными задачами аттестации государственных служащих являются:

установление степени соответствия аттестуемых занимаемым должностям на основе объективной оценки их практической деятельности, определения уровня профессиональной подготовки, правовой культуры; решение вопроса о необходимости повышения квалификации или переподготовки, а также развития личностных качеств; стимулирование роста уровня профессионализма, повышения эффективности труда, развития профессионально-деловых и личностных качеств; внесение предложений по формированию резерва на вышестоящие должности, о перемещении работников; освобождение работников от занимаемых должностей, а также перевод на иную квалифицированную работу; повышение ответственности за результаты работы, состояние трудовой и исполнительской дисциплины и др.

Аттестация может преследовать частные цели: формирование высококвалифицированного кадрового состава соответствующих учреждений, организаций, служб и т. д.; установление соответствия руководителей и специалистов занимаемой должности; выявление перспектив применения потенциальных возможностей руководителей и специалистов; определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки руководителей и специалистов; обеспечение возможности профессионального и служебного роста.

Аттестация – это средство, с помощью которого обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава государственных служащих. Одним из главных назначений аттестации является создание благоприятных условий для правильного решения следующих вопросов: сохранения содержания трудового договора (контракта) в прежнем виде; изменения содержания трудового договора (контракта) вследствие предстоящей корректировки статуса и выполняемых трудовых функций работника; прекращения трудового договора [2, с. 105].

Так, система аттестации позволяет определить соответствие занимаемой должности. В результате проведения аттестации определяется, в какой степени аттестуемый работник соответствует должностной позиции, которую занимает в настоящий момент.

Система аттестации оказывает положительное воздействие на мотивацию работников. Обратная связь, осуществляемая в процессе аттестации, благотворно сказывается на мотивации работников, позволяет им скорректировать свое поведение на рабочем месте и добиться повышения производительности труда.

Благодаря аттестации осуществляется планирование профессионального обучения. Оценка трудового коллектива дает возможность определить недостатки в квалификационном уровне каждого работника и предусмотреть меры по их исправлению.

Аттестация позволяет реализовать планирование профессионального развития и карьеры. Оценка работников выявляет их слабые и сильные профессиональные качества, что позволяет подготовить индивидуальные планы развития и эффективно спланировать карьеру. На основании данных аттестации формируется управленческий резерв организации.

Аттестация позволяет принимать решения о вознаграждении, повышении, увольнении. Регулярная и систематическая оценка работников предоставляет руководству возможность принимать обоснованные решения о пересмотре заработной платы, повышении в должности, увольнении и иных мерах [3, с. 210].

В центре аттестационного процесса находится аттестационное собеседование – беседа руководителя (группы руководителей) с аттестуемым работником, в ходе которого:

- обсуждаются результаты работы за истекший период;
- дается оценка этой работы как руководителем, так и самим работником;
- утверждается план работы (профессионального роста) работника на следующий год (перспективу).

Грамотно проведенное аттестационное собеседование представляет собой ориентированный на самосовершенствование диалог с работником. Подчеркивая положительные моменты в работе аттестуемого и обсуждая перспективы его дальнейшего развития, руководитель (группа руководителей) предоставляют в его распоряжение средства, необходимые для самосовершенствования. Приводя конкретные примеры как достижений, так и упущений аттестуемого, руководитель (группа руководителей),

проводящий собеседование, демонстрирует свое участие в развитии работника и постоянное внимание к тому, чем он занимается.

Одним из результатов аттестационного процесса является утверждение личного плана государственного служащего на следующий период. Основное назначение плана – выработка траектории для повышения эффективности профессиональной деятельности работника вследствие его профессионального роста.

Под профессиональным ростом понимают комплексное, многоаспектное понятие, которое можно определить как процесс взаимосвязанных изменений, происходящий в личностном, предметном, функциональном и социальном компонентах профессиональной деятельности субъекта. Компоненты связаны между собой, но не одинаковы по степени выраженности: наиболее тесные связи между личностным и предметным, а также между функциональным и социальным компонентами.

Для обозначения процессов профессионального роста в личностно-предметном плане наиболее точным можно считать термин «профессиональное развитие». Профессиональное развитие определяют как процесс повышения работником своих индивидуальных возможностей по выполнению профессиональных функций, а его проявление – улучшение количественных и качественных результатов профессиональной деятельности. Служебно-профессиональное продвижение обозначает процессы профессионального роста в функционально-социальном плане и определяется как «серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности».

Понятие «профессиональное развитие» многогранно, в нем можно выделить:

- профессионально-квалификационное развитие, связанное чаще всего с обучением и самообразованием работников, приобретением ими новых знаний и профессионального опыта;
- профессионально-должностное развитие, связанное со служебно-должностным продвижением;
- личностно-профессиональное развитие, понимаемое как динамический интегративный процесс, связанный с изменениями личностных и профессиональных харак-

теристик, обеспечивающих новый уровень потребностей, готовности и возможности саморазвития и самореализации работника в процессе профессиональной деятельности [4, с. 49].

Одной из закономерностей профессионального развития является его целостность. Целостность процессу профессионального развития придает неразрывность становления человека как профессионала и его развития как личности: личность и профессионал находятся во взаимосвязи, взаимно влияя друг на друга. Развитие личности предполагает определенную динамику свойств и качеств, выраженных в виде «приращений» личности. Однако процесс развития не состоит только лишь из роста и совершенствования. Влияние личности на профессиональное развитие может быть позитивным (выбор профессии, качество профессиональной адаптации, развитие профессионального творчества и мастерства) и негативным, препятствующим становлению личности профессионала (отсутствие позитивной мотивации, наличие личностных качеств, мешающих профессиональной деятельности).

Характерной закономерностью профессионального развития сегодня становится его непрерывность, то есть длящийся в течение жизни процесс, обеспечивающий постоянное приращение знаний и расширение компетенций у людей разного возраста. Под непрерывным профессиональным развитием понимают целенаправленный и планомерный, нормативно и организационно обеспеченный процесс позитивных изменений во всех составляющих потенциала личности государственного служащего, взаимосвязанных между собой – личностном (мотивационно-ценностном, прежде всего), образовательном, профессиональном, карьерном и др., соответствующий потребностям личности служащего и системы государственной службы как общественного института, в течение всего периода профессионального становления [4, с. 58].

Так, траектория профессионального роста определяется благодаря составлению личного плана работы государственного служащего на следующий период.

План работы и профессионального роста включает:

- ограниченный набор задач на аттестационный период. Эти задачи должны быть

конкретными, поддающимися измерению, напряженными и связанными с задачами, стоящими перед организацией в целом и подразделением, в котором работает государственный служащий в частности, чтобы достичь этого, намеченные цели обсуждаются с его руководителем;

- самооценку государственного служащего (применительно к занимаемой должности), его видение того, как он мог бы улучшить результаты своей профессиональной деятельности, и мероприятия, которые могли бы помочь ему в самосовершенствовании.

Индивидуальный план также может содержать пункт о долгосрочном профессиональном развитии работника, то есть развитии его карьеры в организации. Согласованный с руководителем план действий работника на следующий аттестационный период, включающий методы оценки его выполнения, является одним из важнейших результатов аттестации [3, с. 212].

В течение всего аттестационного периода руководитель осуществляет контроль за профессиональной деятельностью работника, в том числе за выполнением индивидуального плана. Для повышения эффектив-

ности руководитель может использовать специальную форму регистрации достижений. Такая форма позволяет ему более эффективно подготовиться к аттестационному собеседованию и аттестовать государственного служащего [3, с. 213].

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о том, что аттестация является эффективной формой контроля за профессиональной деятельностью государственных служащих, а также относительно самостоятельной системой, направленной на обеспечение профессионального и карьерного роста работников, а также мотивации труда.

В то же время результаты аттестации для самих государственных служащих являются источником информации о том, в каких направлениях необходимо совершенствоваться для того, чтобы, во-первых, соответствовать занимаемой должности и, во-вторых, претендовать на другие, более высокие должности. Подобная информация может стать для работников значимым мотивом, способствующим повышению профессионального роста и, соответственно, повышению эффективности деятельности, в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кеник, К. И. Регулирование труда государственных служащих в Республике Беларусь / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2007. – 296 с.
2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учеб. пособие / В. В. Воронин [и др.] ; под ред. А. А. Деркача ; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : РАГС, 2007. – 164 с.
3. Трусь, А. А. Профессиональный отбор и аттестация работников : учеб. пособие / А. А. Трусь. – Минск : РИВШ, 2014. – 282 с.
4. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект) : монография / Н. Н. Богдан, И. П. Бущуева ; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. – 227 с.

REFERENCES

1. Kenik, K. I. Regulirovaniye truda gosudarstvennykh sluzhashchikh v Respublike Belarus / K. I. Kenik. – Minsk : Amalfeya, 2007. – 296 s.
2. Akmeologicheskaya otsenka professionalnoy kompetentnosti gosudarstvennykh sluzhashchikh : ucheb. posobiye / V. V. Voronin [i dr.] ; pod red. A. A. Derkacha ; Rossiyskaya akademiya gosudarstvennoy sluzhby pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii. – 2-ye izd., pererab. i dop. – M. : RAGS, 2007. – 164 s.
3. Trus, A. A. Professionalnyy otbor i attestatsiya rabotnikov : ucheb. posobiye / A. A. Trus. – Minsk : RIVSh, 2014. – 282 s.
4. Upravleniye nepreryvnym professionalnym razvitiyem gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh (regionalnyy aspekt) : monografiya / N. N. Bogdan, I. P. Bushuyeva ; RANKhiGS, Sib. in-t upr. – Novosibirsk : Izd-vo SibAGS, 2014. – 227 s.