нужно говорить об эффективности выбора комплекса инструментов и об эффективности всей стратегии».

Тогда, чтобы все получилось, корпоративное телевидение нужно рассматривать не как замену других медиа, а как дополнительный инструмент в эпоху возрастающего внимания к корпоративным коммуникациям.

Таким образом, в бизнесе уже давно поняли, что в трудные времена, хорошо информированные сотрудники – это лучшие помощники, и то, насколько хорошо люди работают, напрямую зависит от их самочувствия в компании.

Эффективность управления персоналом пропорциональна эффективности коммуникационных процессов в организации. Именно поэтому сегодня из множества каналов коммуникации топ-менеджеры все чаще выбирают самый мощный инструмент взаимодействия с коллективом – корпоративное телевидение, которое предоставляет множество различных инструментов для решения наиболее насущных задач бизнеса, но основной — это визуализация, динамика сообщения, которую не дает ни один другой канал передачи информации. Такую систему коммуникации предприятия внедряют для улучшения внешнего и внутреннего имиджа компании, для повышения лояльности, пробуждения у сотрудников интереса к делам фирмы и повышения уровня их доверия к компании.

1. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. – Издательский дом "Питер", 2013. – С. 45-69.
2. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб : Питер, 2000. – С. 112-120.
3. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. – 2005. 79-91.
4. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы //Социологические исследования. – 2005. – №. 4. – С. 130-136.
5. Лукиева Е. Б. Теория и практика связей с общественностью //Томск: Изд-во Томского политехнического университета. – 2009– С. 56-65.
6. Сурмач М. Ю., Тищенко Е. М. Проблемы организационной и управленческой культуры в управлении здравоохранением //Журнал Гродненского государственного медицинского университета. – 2007. – №. 2 (18).
7. Астахова Н. В. Корпоративная философия как основа креативной организации //Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2009. – №. 3. – С. 111-114.
8. Ларина И. А. Особенности синдрома эмоционального выгорания (burnout) у банковских служащих //Современная наука. – 2015. – №. 4. – С. 78-89.
9. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа //Вопросы психологии. – 2008. – Т. 2. – С. 3-17.
10. Бойко В. В. Синдром " эмоционального выгорания" в профессиональном общении. – Сударыня, 2000. – С. 13-28.

Чирковская Е.Г., Миханькова П.В., Мударисов А.А.

Компетентностный подход к оценке государственных служащих: краткая история становления в России и зарубежом

*Факультет оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-10-2018-71

idsp: 000001:lj-10-2018-71

Аннотация

Статья представляет собой краткий обзор путей развития компетентностного подхода к оценке государственных служащих в работах зарубежных и отечественных авторов. Рассматривается траектория и основные этапы развития данного подхода

начиная с момента его формирования на уровне идеи и дальнейшего становления вплоть до наших дней. Раскрывается понятие «компетенция» с позиций различных авторов.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход в оценке государственных служащих, история развития компетентностного подхода

Одной из наиболее приоритетных задач государственной кадровой политики в наши дни является внедрение современных и эффективных механизмов оценки сотрудников государственной службы Российской Федерации. Постоянное усложнение различных сфер жизни общества требуют от государственных служащих непрерывной адаптации специфики своей профессиональной деятельности, приобретения все новых знаний и формирования новых навыков. Перманентное развитие самой государственной службы неминуемо влечет за собой изменения, направленные на улучшение системы оценки профессиональных качеств и эффективности деятельности государственных служащих. [1] Как показывает практика, компетентностный подход в оценке государственных служащих на сегодняшний день является преобладающим в сравнении с опытом применения иных подходов.

Начало разработки предпосылок компетентностного подхода было положено российскими исследователями. Еще в далеком 1924 году под влиянием идей научной организации труда А.К. Гастевым, были сформулированы требования к общекультурным и профессиональным компетенциям работника. В отличие от Ф. Тейлора, который видел краеугольный камень в упорядоченности деятельности и ее организации, и Г. Форда, видящим основной смысл в технологическом оснащении производства, А.К. Гастев сосредоточил свое внимание на человеческом факторе, на формировании культуры труда, о чем и писал в своих произведениях: «Трудовые установки» и «Как надо работать» [2]. Эти идеи П.М. Керженцев адаптировал и применил к персоналу управления, а затем описал в своей книге «Организуя самого себя»[3].

Этот подход вызвал интерес во многих странах мира, и был использован в работах западных исследователей и практиков. Однако в России он не был реализован в систему оценки, вплоть до 90-х годов прошлого столетия. Дальнейшее развитие компетентностного подхода в оценке персонала в России получил под влиянием изменения социально-экономических задач государства, а также пришедших с запада организационных культур и практик применения оценочных процедур. И теперь, реализуя компетентностный подход в оценке персонала, мы опираемся в большей степени на исследования и концепции МакКлеланда, Р. Боядис, братьев Л. Спенсера и С. Спенсера.

Теория МакКлеланда – это теория переменных компетенций, набор характеристик личности, позволяющих ей справиться с конкретной задачей.

По мнению МакКлеланда, успешность работы зависит от настроения, мотивации, ценностей, а также от того, как человек действует. При апробации данного подхода были выявлены ряд проблем, связанных с невозможностью определить на основе полученных данных, насколько человек, претендующий на должность способен справиться в реальных сложных условиях с поставленными перед ним задачами. Преимущества данного подхода отразились в том, что требования к специалисту можно связать с оплатой его труда. Компетенции позволяют сформировать такую базу данных, которая применима для самых разных служб. Модель компетенций, на которой основаны наиболее эффективные методы управления персоналом, представляет собой центральный стержень, вокруг которого создается вся система, позволяющая не только оценивать, но и контролировать сотрудников организации, развивать их. Существует неисчислимое множество таких моделей, но все они – система координат для организации. Именно благодаря таким моделям можно понять, какие сотрудники наиболее компетентны и полезны для

организации, какие могут стать таковыми в той или иной области и в какой перспективе. Однако для того, чтобы это понять, необходимо профилировать все должности в организации, составить полноценное описание каждой из них с учетом компетенций, описывая при этом деятельность сотрудника, основной функциональный процесс и в зависимости от этого – уровень развития компетенций. [4]

Понятие компетентности начал распространять Р. Бояцис. Он развил его в исследовании, в котором определил, что различие между успешным и неуспешным менеджером состоит не в одном факторе, а в определенной группе факторов. Данная группа состоит из определенных мотивов личности, поведенческих характеристик, опыта и личностных качеств.

Бояцис Р. определял компетентность как «способность человека вести себя таким образом, который удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде, что, в свою очередь, является причиной достижения желаемых результатов». Таким образом, Р. Бояцис определил фокус оценки персонала на основе компетентностного подхода – демонстрируемое поведение сотрудника и оценка его относительно ожиданий, сформированных в определенной организационной среде.

В фокусе внимания оценки, по мнению Р. Бояциса, должны быть – цель и деятельность руководства; управление подчиненными; управление человеческими ресурсами; лидерство. К началу 90-х годов XX столетия методы оценки персонала по компетенциям использовались уже более чем в 20 странах мира. С таким развитием параллельно стали создаваться всемирная база компетенций и общий словарь, который насчитывал 360 индикаторов, определяющие 21 компетенцию. [5]

Так, например, уже в 1997 году в докладе ЮНЕСКО прозвучало: «Все чаще предпринимателям нужна не квалификация, которая с их точки зрения слишком часто ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции материального характера, а компетентность, которая рассматривается как своего рода коктейль навыков, свойственных каждому индивидууму, в котором сочетаются в строгом смысле слова, социальное поведение, способность работать в группе, инициативность и любовь к риску» [6].

Дальнейшее развитие компетентностного подхода в оценке персонала пошло, как с позиций теоретического его осмысления, так и практического его применения в различных сферах деятельности. И, если в практике западных систем управления персоналом этот подход уже входит в фазу заката, то на просторах Российской Федерации он только набирает обороты.

Различные исследования раскрывают как теоретические, так и практические грани использования оценки персонала, учитывающую ключевые компетенции. Примером становится введение А.Ю. Ракоминой и В.В. Халиулиной своего видения понятия компетентность: компетентность – это «... своевременное, качественное, в полном объеме, профессиональное умение при оптимальных временных и производственных затратах реализовывать компетенции для выполнения трудовой функции» [7]. Причем к компетенции относятся практически применимые навыки, совокупность общекультурных и профессиональных знаний, а также модели общения, включающие в себя профессиональное поведение в процессе реализации трудовой деятельности. [7]

Еще одной вехой в развитии и применении на практике компетентностного подхода в оценке персонала стало завершение в 1993 году большого 20-летнего исследования Spence & Spence компетенций на основе методологии МакКлеланда и компании McBer. В основу исследования была положена методология Д. МакКлеланд, основанная на сравнении более успешных сотрудников с менее успешными и выделение на этом сравнении различий в психологических особенностях. Была построена новая структура компетенций: включающая когнитивные и поведенческие компоненты, которые сегодня включаются в отечественную практику. [8]

Основной посыл современного компетентностного подхода, по мнению З.Б. Домашовой, состоит в переходе от концепции квалификации к концепции компетентности, которая приложима как к персоналу, так и к деятельности самих организаций в экономике и социальной сфере.

По мнению автора, существует множество определений понятия «компетенция», однако большая их часть включает в себя совокупность характеристик личности, ее особенностей, прошлого опыта и знаний, способствующих достижению определенного уровня результатов решения поставленных организацией задач. Компетентность сотрудника является уровнем развития тех или иных компетенций, необходимых для реализации профессиональной деятельности. Квалификация, в свою очередь, выступает одним из параметров оценки сотрудника, качественное же осуществление трудовой деятельности обусловлено как личностными качествами, так и определенным набором навыков, зачастую не связанных со спецификой профессии. [8]

Таким образом, оценка персонала в рамках компетентностного подхода ограничена корпоративными задачами конкретной организации и уровнем должности сотрудника этой организации, а контекст оценки – актуальное состояние выраженности определенного (корпоративного) набора компетенций и компетентностей, отражающих ожидаемое/одобряемое организационное поведение. То есть, компетентностный подход в оценке персонала направлен на оценку комплекса качеств, обеспечивающих актуальную результативность сотрудника в рамках текущей функционально-ролевой организационной позиции.

Итак, компетентностный подход, безусловно, применим в широкой практике оценки персонала, особенно там, где есть установленные нормативные целевые профили компетенций, статистически подтверждающих, что при их наличии действительно успешно реализуются поставленные перед организацией задачи (каждым сотрудником в рамках своего должностного формата).

Применительно к оценке профессиональных компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих, следует обратить внимание на то, что анализу подвергается не уровень профессиональных знаний и навыков, а определяется уровень выраженности общих профессиональных компетенций, специальных профессиональных компетенций, профессиональных компетенций по предметной области деятельности, проводится оценка личностных качеств. [6]

1. Халиулина Валентина Владимировна, Ракомина Алена Юрьевна Оценка персонала на основе компетентностного подхода // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-personala-na-osnove-kompetentnostnogo-podhoda> (дата обращения: 23.10.2018).
2. Апенько С.Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях: Монография. М.: Информ-Знание, 2005. 510 с.
3. Гастев А.К. «Трудовые установки», М., ЦИТ, 1924, 302 с.
4. Керженцев П.М. Организуй самого себя. 1925.
5. Высочина М.В., Святохо Н.В., Османова З.О. Компетентностный подход в управлении персоналом предприятия // Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. Омск, 2014. 207
6. Дремина М.А. Анализ причин низкой эффективности систем менеджмента качества предприятий РФ / М.А. Дремина, В.А. Копнов, А.А. Станкин // Наука и бизнес: пути развития. 2011. № 4. С. 78-83.
7. Домашова З.Б. Практические аспекты развития компетентностного подхода в системе управления кадрами государственной и муниципальной службы: зарубежный и отечественный опыт // Научный поиск. 2015. С. 56-62.
8. Ракомина А.Ю., Халиулина В.В. Оценка персонала на основе компетентностного подхода. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 4. С. 62-67