



Актуальные проблемы стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров



Переверзина О. Ю. Кандидат психологических наук, доцент, заведующая научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва

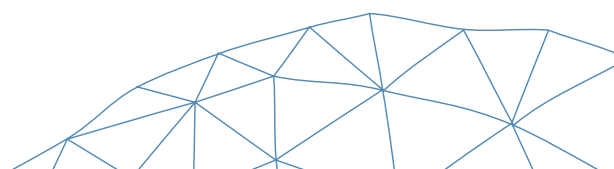
e-mail: an_ershov@bk.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу основных проблем стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров в системе государственного управления. Обозначены перспективы стандартизации требований к специалистам; обоснована методология стандартизации; рассмотрена модель лично-профессиональных компетенций специалиста; представлены некоторые результаты экспертного опроса относительно необходимости и особенностей реализации сертификационных программ.

Ключевые слова

• государственная кадровая политика • стандартизация • диагностика и оценка руководителей • сертификация • ресурсный подход •





Оценка личностно-профессиональных ресурсов руководителей является одним из инструментов анализа и развития кадрового потенциала нашей страны. Качество и достоверность результатов личностно-профессиональной диагностики во многом зависят от компетентности специалистов, способных работать в контексте оценки руководителей сферы государственного управления и гражданской службы. Существует явное противоречие между востребованностью таких специалистов и отсутствием единой методологии их подготовки и сертификации. На сегодняшний день к оценке привлекаются эксперты из разных областей, подчас далеких от государственного управления, не имеющих подтверждения уровня своей квалификации для работы в области личностно-профессиональной оценки и развития управленческих кадров в системе государственной гражданской службы и государственного управления.

Использование методологии ресурсного анализа (автор – д.психол.н. Ю.В. Сиягин [2, 5]) даёт возможность подготовить и сертифицировать специалистов, обладающих набором соответствующих компетенций именно в сфере оценки управленческих кадров в системе государственного управления, где требуются специфические навыки выявления и диагностики личностно-профессиональных и управленческих ресурсов руководителей.

Реализация государственной политики в сфере повышения эффективности института государственной гражданской службы Российской Федерации предполагает достижение ряда базовых целей, в том числе: «совершенствование управления кадровым составом и повышение качества его формирования, повышение престижа гражданской службы, совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы» [3].

Профессиональные стандарты представляют собой документы, состоящие из наиболее полной и актуальной информации о требованиях к квалификациям, обеспечивающим выполнение конкретных видов трудовой деятельности. Стандарты включают описание квалификаций специалистов конкретной области, описание основных видов деятельности, правила сертификации уровня квалификации специалистов конкретных профессий, программ повышения квалификации и переподготовки и др.

Внедрение системы профессиональных стандартов призвано установить единые квалификационные требования к работникам, которые занимают определенные должности, работают по конкретным профессиям, и уже на этой основе скорректировать систему образования, которая должна будет обеспечить подготовку квалифицированных кадров.

На сегодняшний день значительное внимание уделяется задачам формирования и использования кадровых управленческих резервов и резервов государственных органов, особое место при этом занимают вопросы, связанные с процедурами и качеством оценки личностно-профессиональных качеств и потенциала управленцев. Значительная работа по описанию процедуры оценки проделана в рамках разработки Методических рекомендаций по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации [1].

Методические рекомендации включают описание возможных путей организации и проведения мероприятий по оценке личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в резервы управленческих кадров. Описанная технология апробирована в ряде субъектов Российской Федерации и успешно применяется специалистами РАНХиГС при формировании высших резервов управленческих кадров.

Следует заметить, что организационно-методический комплекс оценки управленческих кадров включает в себя значительный объем материалов: нормативно-правовые акты, прямо или опосредованно касающиеся диагностики и оценки руководителей, программы диагностики и оценки, модели компетенций и компетентностей руководителей, диагностический инструментарий и его информационно-технологическая оболочка, методические рекомендации по организации и проведению оценочных процедур, формы отчетной документации и др.

Имеющаяся на сегодняшний день солидная организационно-методическая база и значительная выборка руководителей, прошедших оценку, позволяет получать результаты оценки с высокой степенью достоверности. Постоянное развитие диагностического инструментария приводит к появлению в нем особенностей, тонкостей и нюансов, позволяющих учитывать личностно-профессиональные особенности руководителей со значительным уровнем детализации диагностических показателей. Все это тре-



бует от специалистов по оценке управленческих кадров постоянного наращивания профессиональных компетенций, обучения и повышения квалификации, а также регулярной экспертной деятельности в качестве оценщика.

Значительное расширение границ государственной кадровой политики в части направлений, требующих оценки управленческих кадров, усложнение диагностического инструментария, увеличение числа специалистов, привлекаемых к оценке, привело к необходимости решения вопроса о стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров.

Основной целью стандартизации требований является разработка единого подхода к определению уровня профессионализма специалистов, ответственных за такое важное направление, как оценка управленческих кадров в сфере государственного управления.

В основу стандартизации требований может быть положена система сертификации специалистов по оценке управленческих кадров.

Сертификация регламентирована Федеральным законом от 27.12.2002 N 184-ФЗ «О техническом регулировании», согласно ст. 2 которого «сертификация – форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров» [4].

Сертификация бывает обязательной, когда такие требования установлены законодательно (как правило, это сертификация определенных продуктов и услуг), и добровольной. Сертификация специалистов на соответствие каким-то профессиональным компетенциям – это только добровольное прохождение процедуры в организации (органе), который ее осуществляет.

Законодательной сертификации в сфере «Управление персоналом» нет, и законодательно она не требуется. Тем не менее, многие HR-специалисты такую сертификацию проходят добровольно.

Сертификация оценочной деятельности управленческого потенциала в мире является стандартной процедурой. Под сертификацией профессиональных квалификаций мировой практике, как правило, понимается объективное и независимое подтверждение наличия квалификации, которая необходима для решения конкретных задач или выполнения определенных трудовых функций. Процедура сертификации в различных странах имеет много различных форматов, это обусловлено, в первую очередь, тем, что развитие программ сертификации возникает в ответ на требования динамично изменяющегося рынка труда.

Стандарты, на которых основывается деятельность специалистов в сфере HR существуют во многих зарубежных странах. В Европе к странам с высоким уровнем развития систем сертификации относятся Германия, Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Великобритания. В этих странах приняты стратегии и практики, позволяющие систематически признавать результаты обучения, а также разработаны соответствующие институциональные и правовые рамки. Сертификация специалистов также предусмотрена в Казахстане и Республике Беларусь.

В России функцию профессиональных стандартов долгое время выполняли квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). В настоящее время структура и содержание квалификационной характеристики изменились и разрабатываются профессиональные стандарты.

В сфере кадровой работы в настоящее время действуют следующие профессиональные стандарты: «Специалист по управлению персоналом» и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». В них определены функции и закреплены требования к образованию, уровню знаний, навыкам специалиста по оценке и аттестации персонала.

Однако, сегодня в оценке персонала государственной службы вообще, а управленческого персонала в особенности, существует несколько ключевых проблем, решение которых с необходимостью требует специальной подготовки и сертификации специалистов, которые ей занимаются.

Модель профессиональных и личностно-профессиональных компетенций и компетентностей, по ана-



логии с профессиональным стандартом, включает в себя ряд профессиональных знаний, умений и личностно-профессиональных качеств.

Специалист по оценке управленческих кадров должен знать:

- основы законодательства о государственной гражданской службе РФ;
- нормативные правовые документы федерального и регионального уровня, регламентирующие порядок работы с резервами управленческих кадров;
- локальные нормативные акты государственных органов и иных организаций, регламентирующие вопросы оценки управленческого персонала;
- законодательство РФ о персональных данных;
- особенности нормативно-дефицитного и ресурсного подходов к оценке управленческих кадров;
- методологию ресурсного подхода к оценке управленческих кадров;
- основы биографического анализа и биографического подхода к исследованию жизненного пути человека;
- основные термины и определения, используемые в методологии ресурсного подхода к оценке управленческих кадров;
- теоретическую базу опросников и методик, используемых для оценки управленческих кадров;
- теоретические основы проведения биографического личностно-профессионального интервью;
- способы интерпретации результатов диагностики;
- теоретические основы предоставления обратной связи участникам оценки;
- основы стресс-менеджмента, профилактики профессионального выгорания, восстановления личностных ресурсов.

Специалист по оценке управленческих кадров должен уметь:

- применять методологию ресурсного подхода на всех этапах оценочной процедуры;
- проводить диагностику в едином ресурсном ключе, рассматривая данные тестирования, интервью и иных методов с точки зрения ресурсного подхода;
- интерпретировать данные опросника управленческого потенциала (ОУП) и других опросников;
- связывать данные, полученные из разных источников (тесты, данные интервью, данные биографической анкеты, данные интернет-анализа и др.) в единую логику, отражающую ключевые личностно-профессиональные ресурсы руководителя и области ближайшего развития;
- составлять личностно-профессиональные портреты и характеристики участников диагностики;
- предоставлять участнику диагностики развивающую обратную связь;
- предоставлять отчет по результатам оценки заказчику оценочных процедур.

Для процедуры сертификации специалистов по методике ОУП 5.0 была разработана трехуровневая модель, отражающая необходимый и достаточный уровень владения данной методикой: начальный уровень – «пользователь»; уровень уверенного использования методики – «мастер»; высокий уровень владения методикой – «эксперт».

На каждом уровне к специалисту предъявляются особые требования к профессиональным навыкам и умениям (таблица 1).

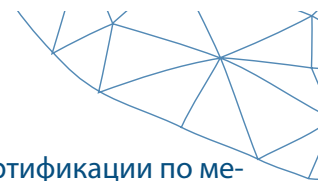


Таблица 1 – Модель профессиональных компетенций специалиста-оценщика для сертификации по методике ОУП 5.0

Компетенции специалиста, претендующего на сертификацию	Уровни сертификации		
	ОУП – пользователь	ОУП – мастер	ОУП - эксперт
Может дать развёрнутое определение каждой шкалы опросника и объяснить смысл каждой шкалы	®	®	®
Может объяснить, что значат высокие и низкие показатели шкал в профиле руководителя	®	®	®
Может составить характеристику руководителя на основе интерпретации отдельных шкал, имеющих наиболее выраженные значения	®	®	®
Может объяснить понятие «стратегическая жизненная идея» и выявить типовой профиль руководителя на основе таблицы соответствия шкал опросника одному из трех типов профилей	®	®	®
Может интерпретировать результаты опросника на основе сочетания шкал	®	®	®
Может объяснить содержание трех типов стратегических жизненных идей руководителя		®	®
Может написать характеристику на основе анализа различных комбинаций шкал		®	®
Может написать портретную характеристику на основе выделения ключевой черты (черт) руководителя и построения портрета вокруг этой черты (черт), используя вспомогательные данные из других методик и интервью			®

Для исследования экспертного мнения относительно правовых и организационных аспектов стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров был проведен экспертный опрос (n=42, автор-разработчик опросных материалов – д.психол.н., профессор Н.Ю. Синягина). Было проведено обобщение суждений, трактовок, предложений и пожеланий экспертов по изучаемой теме. Особое внимание эксперты уделили формулировке основных проблем и трудностей, которые имеются или могут возникнуть в процессе реализации программ сертификации специалистов. В частности, экспертами были отмечены следующие проблемы:

- научно-методические трудности и риски, обусловленные разнообразием видов оценочных процедур;
- организационно-технологические трудности и риски, характеризующиеся необходимостью наличия специфических условий для сертификации и технологического обеспечения этого процесса, в том числе в цифровом формате;
- информационные трудности и риски, связанные с формированием общественного понимания важности сертификации, обеспечением доверия к самому процессу сертификации и сертифицированному специалисту;
- кадровые трудности и риски, обусловленные необходимостью специальной подготовки людей для качественного процесса сертификации, профессионально и личностно готовых к такой работе и т.п.

Список использованной литературы:

1. Методические рекомендации по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации // Информационный портал «Госслужба» // <https://www.gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения: 12.02.2019).
2. Сinyaгин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем - Образование личности. - 2016.- №4.- С. 61-65.
3. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». Собрание законодательства РФ. 15.08.2016. 33: Ст. 5165.
4. Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/ (дата обращения 23.09.2019).
5. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. - 2018. - Т. 21. - № 1. - С. 295-308.

Actual problems of standardization of requirements for managers assessment specialists

Olga Pereverzina

Assistant of Professor, Head of the Scientific Department of the Scientific laboratory
“Assessment of managers” RANEPА, Moscow

E-mail: oper-news@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the analysis of the main problems of standardizing the requirements for specialists in evaluating managerial personnel in the public administration system. The prospects for standardization of requirements for specialists; substantiated standardization methodology; the model of personal and professional competencies of a specialist is considered;; The results of an expert survey on the need and features of the implementation of certification programs are presented.

Key words

• state personnel policy • standardization • diagnostics and assessment of managers • certification • resource approach •

References

1. Methodological recommendations for the implementation of the general concept of the formation and use of reserves of managerial personnel in the Russian Federation // Information portal «State Service» // <https://www.gossluzhba.gov.ru/rezerv> (accessed: 02/12/2019).
2. Sinyagin Yu.V. A personality-oriented approach to management: a trend advanced by time - Personality education. 2016. No. 4. P. 61-65.
3. Decree of the President of the Russian Federation of August 11, 2016 No. 403 "On the Main Directions for the Development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2016–2018". Meeting of the legislation of the Russian Federation. 08/15/2016. 33: Art. 5165.
4. Federal Law of December 27, 2002 No. 184-ФЗ «On Technical Regulation» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/ (accessed September 23, 2019).
5. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. 2018. T. 21. No. 1. P. 295-308.

