



Стандартизация требований к специалистам по оценке управленцев как способ повышения эффективности кадровой политики



Переверзина О. Ю.

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

E- mail: oper-news@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению вопроса стандартизации требований к специалистам, оценивающим управленческие кадры, как одном из способов повышения эффективности реализации государственной кадровой политики. Предлагается и описывается комплексная система как основа для процесса стандартизации. Приводятся результаты экспертного опроса по вопросам стандартизации с выделением основных проблем. Определены наиболее перспективные направления для исследования по данному вопросу.

Ключевые слова

• государственная кадровая политика • стандартизация • ресурсный подход • модель личностно-профессиональных компетентностей и компетенций • оценка управленческих кадров •

Государственная кадровая политика является неотъемлемой частью развития государства, от ее эффективности зависят возможности и качество развития всех сфер жизни общества и благополучие граждан. В настоящее время ведется активная работа по формированию и использованию резервов управленческих кадров на федеральном и региональном уровнях, целью которых является выявление и развитие наиболее эффективных управленцев, обладающих высоким управленческим потенциалом. Значительное место в общей системе работы с кадровыми управленческими резервами отведено оценке личностно-профессиональных качеств и управленческого потенциала руководителей по методологии ресурсного подхода, разработанного в РАНХиГС [1].

В настоящее время методология ресурсного подхода получает все более широкое распространение в регионах, увеличивается число различных программ формирования и развития резервов, в связи с чем значительно увеличивается количество экспертов, привлекаемых к оценке резервистов. Накопленный опыт разработки и реализации оценочных процедур показывает, что назрела необходимость стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров [5].

Методология ресурсного подхода к оценке руководителей позволяет рассматривать весь процесс обучения и сертификации специалистов с точки зрения наращивания их личностно-профессиональных ресурсов в рассматриваемой области. То есть, сертификация специалистов, дающая право оценивать руководителей самого высокого уровня, рассматривается не как процесс отсеивания неквалифицированных специалистов, а выбор наиболее сильных профессионалов, готовых к такой ответственной работе и методически, и лично [9].

Стандартизация как особая сфера регламентирования деятельности специалистов достаточно развита во многих странах: США, Австралия, страны Европы, страны СНГ, чей опыт безусловно должен быть изучен и использован по мере возможности в нашей стране.

Стандартизация требований должна проводиться на основе комплексной системы регулирования, включающей в себя: нормативные правовые акты федерального и регионального уровней, локальные нормативные правовые акты государственных органов и иных организаций, профессиональный стандарт деятельности специалиста по оценке управленческих кадров, методические рекомендации по формированию и использованию резервов управленческих кадров, программы внутренней сертификации РАНХиГС [2].

РАНХиГС может стать оператором программы обучения и сертификации специалистов по оценке управленческих кадров, с выдачей документа (сертификата), подтверждающего право эксперта заниматься оценкой управленческих кадров сферы государственного управления.

Для развития системы сертификации на базе РАНХиГС разработаны проекты документов:

- проект Постановления правительства Российской Федерации о наделении РАНХиГС полномочиями для проведения обучения и сертификации специалистов по оценке управленческих кадров в сфере государственного управления;
- положение о внутренней сертификации РАНХиГС;
- проект приказа ректора РАНХиГС о порядке организации и проведения обучения и сертификации специалистов по оценке управленческих кадров в сфере государственного управления;
- макет сертификата, дающий право проводить оценку управленческих кадров в системе государственного управления с использованием опросника «ОУП 5.0».

Особого внимания заслуживают вопросы формирования основных подходов к разработке модели личностно-профессиональных компетентностей и компетенций специалистов по оценке управленческих кадров, в которую входят такие мета-компетенции как профессиональная компетентность, потенциал развития, компетентность самоуправления, коммуникативная компетентность. Важной и необходимой частью развития темы стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров является разработка алгоритма обучения и сертификации таких специалистов.

Для исследования экспертного мнения относительно правовых и организационных аспектов стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров проведен экспертный опрос (n=42), в результате которого сделано 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.

Подробно материалы проекта изложены в ряде публикаций научного коллектива [3; 4; 6; 7; 8].

Перспективы дальнейших исследований могут быть связаны с подготовкой научной и методической базы сертификации специалистов, как по отдельным методикам и диагностическим инструментам, так и в целом по технологии комплексного ресурсного анализа, с учетом текущих и планируемых проектов регионального и федерального уровня; с разработкой программ отбора специалистов по оценке управленческих кадров, разработкой профессиональных стандартов деятельности специалистов по оценке управленческих кадров в системе государственного управления, проведением научно-практических конференций по теме стандартизации требований к специалистам по оценке и др. Важным направлением исследований и разработок также может стать формирование единой общероссийской системы обучения и сертификации специалистов по оценке управленческих кадров, с привлечением к данной деятельности ведущих экспертов в области оценки и развития управленческого потенциала руководителей.

Список использованной литературы:

1. Безручко П., Шатров Ю. Что такое потенциал, и как его оценить // HRTimes. 2017. № 31.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 68 с.
3. Переверзина О.Ю. Особенности формирования модели личностно-профессиональных компетенций специалиста по оценке управленческих кадров в сфере государственного управления // Наука и мир. Международный журнал. 2019. №10 (74). Т.1. С. 82-85.
4. Переверзина О.Ю. Исследование возможностей сертификации специалистов по оценке управленческих кадров // Избранные вопросы науки XXI века. Сборник материалов конференции. М.: Изд-во Перо, 2019. С. 82-85.
5. Сиягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем // Образование личности. 2016. №4. С. 61-65.
6. Сиягин Ю.В., Сиягина Н.Ю., Переверзина О.Ю. Проблемы повышения эффективности реализации государственной кадровой политики на основе стандартизации требований к специалистам по оценке управленческих кадров // Вестник экспертного совета. 2019. №4. С. 8-13.
7. Сиягина Н.Ю., Широкова О.В. Обзор международного опыта стандартизации требований, подготовки и сертификации специалистов по оценке персонала // Живая психология. 2019. Том 6. №2. С. 122-135.
8. Широкова О.В. Эффективность деятельности кадровых служб государственных структур: роль стандартизации // Образование личности. 2019. №3-4.
9. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. 2018. T. 21. № 1. С. 295-308.

Standardization of requirements to managers' assessment specialists as a way to improve the efficiency of personnel

Pereverzina O.Yu.

Cand. Sc. Psychology, assistant professor, Head of the Research Sector of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPa, Moscow

E- mail: oper-news@mail.ru

Abstract

The article is about standardization of requirements to specialists, who are assessed the managers. Standardization of requirements is one of the ways to increase the efficiency of the state personnel policy. A comprehensive system is proposed and described as the basis for the standardization process. The results of the expert survey about standardization issues are presents in this paper, highlighting the main problems. The article emphasizes the most promising areas for research on this issue.

Key words

• state personnel • policy standardization • resource approach • model of personal and professional competence and competence • evaluation of managerial personnel •

References

1. Bezruchko P., SHatrov YU. CHto takoe potencial, i kak ego ocenit' // HRTimes. 2017. № 31.
2. Olejnikova O.N., Murav'eva A.A. Sertifikaciya kvalifikacij: osnovnye principy i procedury. Metodicheskoe posobie. M.: ANO Centr IRPO, 2011. 68 s.
3. Pereverzina O.Y. Osobennosti formirovaniya modeli lichnostno-professional'nyh kompetencij specialista po ocenke upravlencheskih kadrov v sfere gosudarstvennogo upravleniya // Nauka i mir. Mezhdunarodnyj zhurnal. 2019. №10 (74). T.1. S.82-85.
4. Pereverzina O.Y. Issledovanie vozmozhnostej sertifikacii specialistov po ocenke upravlencheskih kadrov // Izbrannye voprosy nauki XXI veka. Sbornik materialov konferencii. M.: Izd-vo Pero, 2019. S. 82-85.
5. Sinyagin Y.V. Lichnostno-orientirovannyj podhod v upravlenii: trend, vydvinyutyj vremenem // Obrazovanie lichnosti. 2016. №4. S. 61-65.
6. Sinyagin Y.V., Sinyagina N.YU., Pereverzina O.YU. Problemy povysheniya effektivnosti realizacii gosudarstvennoj kadrovoj politiki na osnove standartizacii trebovanij k specialistam po ocenke upravlencheskih kadrov // Vestnik ekspertnogo soveta. 2019. №4. S. 8-13.
7. Sinyagina N.YU., SHirokova O.V. Obzor mezhdunarodnogo opyta standartizacii trebovanij, podgotovki i sertifikacii specialistov po ocenke personala // ZHivaya psihologiya. 2019. Tom 6. №2. S. 122-135.
8. SHirokova O.V. Effektivnost' deyatel'nosti kadrovyh sluzhb gosudarstvennyh struktur: rol' standartizacii // Obrazovanie lichnosti. 2019. №3-4.
9. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. 2018. T. 21. № 1. S. 295-308.