

Профессионально-личностный профиль государственного гражданского служащего: оценка личностных качеств



Медведева Н.В.
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления и
служебного права Дальневосточного
института управления – филиала
РАНХиГС при Президенте Российской
Федерации

e-mail: medvedeva08@list.ru

Аннотация

Статья посвящена проблеме недостаточного учета роли личностных качеств государственных гражданских служащих в условиях регламентации профессиональной служебной деятельности и применения компетентностного подхода. Цель исследования заключается в определении места личностных качеств в содержании профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего и определении возможности применения критериально-измеримых оценочных моделей личностных качеств. Источниками исследования явились нормативные правовые акты, научные публикации и методические материалы по вопросам развития государственной гражданской службы. Результатом исследования явилось обоснование идеи о необходимости нормативного закрепления учета профессиональных и личностных качеств (компетенций) в оценке профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Ключевые слова

• компетентностный подход • квалификационные требования • модель профессиональных компетенций • профессиональные и личностные качества (компетенции) • профессионально-личностный профиль •

Переосмысление роли государственного гражданского служащего в контексте развития государственной гражданской службы послужило формированию компетентного подхода к отбору и подбору кадров. Компетентный подход к отбору и подбору кадров на государственной гражданской службе опосредован квалификационными требованиями для замещения должностей государственной гражданской службы и обеспечивает формирование на их основе профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего.

Соответствие претендентов на замещение должностей государственной гражданской службы и государственных гражданских служащих квалификационным требованиям устанавливается в ходе оценочных процедур. При этом возникает проблема оценки личностных качеств с учетом ряда факторов, которые и подлежат осмыслению в сложившихся условиях возможности и последствий их проявления.

Для понимания роли личностных качеств в реализации профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего важна последовательность определения их места. Анализ определения места личностных качеств в составе профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего выявляет их двойственный характер: профессиональная компетенция включает набор профессиональных и личностных качеств, а профессиональные качества включают личностные качества. Анализ приведенных ниже понятий указывает на понимание личностных качеств как части целого (профессиональной компетенции, профессиональных качеств) и элемента, имеющего самостоятельное значение и подлежащего наблюдению, оценке и развитию.

С точки зрения устоявшегося подхода, под компетенцией в профессиональном аспекте понимается совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность [9, С. 332]. В свою очередь, профессиональные качества – это проявляемые в поведении гражданского служащего характеристики, отражающие единство его стремлений, способностей, знаний, навыков, умений и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей. И, собственно, личностные качества – это индивидуальные особенности личности, отражающие жизненные ценности и установки индивидуума, тип темперамента, мотивацию и личные цели, динамические свойства нервной системы [3, С. 9].

Определение понятия личностных качеств дополняется уточнением – совокупность личностных качеств государственного гражданского служащего проявляется в профессиональной служебной деятельности через профессиональные компетенции. Аналогичным образом определяется и обратная зависимость – знания, умения и навыки при применении их в сфере практической трудовой деятельности всегда проходят сквозь призму личностных качеств и ценностных установок каждого работника [10, С. 40-41]. Важным дополнением является и то, что один и тот же набор знаний может приводить к возникновению совершенно различных форм и стилей трудового поведения персонала.

Определяющим фактором невозможности, на первый взгляд, оценки личностных качеств, в том числе ее универсальности, выступает непреложное обстоятельство реализации профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего в условиях обязательности нормативной регламентации деятельности государственных органов и профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Опосредует, главным образом, регламентацию функционирования государственных органов и профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих публично-правовая сфера государственного управления с присущими ей централизованными свойствами регулирования.

Действительно, абсолютно урегулировать можно квалификационные требования к уровню образования, стажу, профессиональным знаниям и умениям, за исключением такой абсолютной возможности в отношении личностных качеств (например, честности, патриотизма, добросовестности и других). Последние имеют свойство сознательного проявления здесь и сейчас. Очевиден вывод о нецелесообразности установления критериев оценки непосредственно личностных качеств по причине их сугубо социальной и даже философской направленности, невозможности развития универсальных личностных качеств у разных индивидуумов даже в сходных условиях, соответственно и разного индивидуального восприятия понимания личностных характеристик.

Усугубляет подход к поиску инструментов оценки личностных качеств отмечаемое противоречие, которое состоит в наличии постоянного конфликта между обязанностями соблюдения формально установ-

ленных норм и правил и необходимостью принятия рискованных, неординарных решений для обеспечения поступательного и прорывного движения в условиях неопределенности. Данное противоречие отчасти порождает барьеры к проявлению предприимчивости, инициативности и креативности мышления и действий.

Выход из сложившейся дилеммы заключается в установлении опосредованных измеримых критериев профессиональной служебной деятельности для оценки личностных качеств. Рекомендованный Минтрудом России подход к выявлению профессиональных и личностных качеств посредством установления соответствия их поведенческим индикаторам является практически реализуемым при наличии параметров измерения.

Упомянутые «формально установленные нормы и правила» систематизированы действующим законодательством о государственной службе и методологически обеспечены.

Прежде всего, это квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимых для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего его должностным регламентом [1, ст. 12]. В числе умений – умение мыслить системно (стратегически); умение планировать, рационально использовать служебное время и достигать результата; коммуникативные умения; умение управлять изменениями [6, с. 5].

Для целей оценки личностных качеств, например, по коммуникативным умениям определены поведенческие индикаторы – уважительность и доброжелательность в общении, готовность идти на компромисс, четкость, ясность, последовательность, логичность изложения своей позиции и другие [3, С. 38-39].

Далее к системным основам регламентации профессиональных и личностных качеств (компетенций) относятся требования к служебному поведению государственного гражданского служащего, которые являются элементом правового положения (статуса) государственного гражданского служащего. Требования к служебному поведению представляют собой совокупность норм поведения, вытекающих из общих нравственных требований, предъявляемых к государственному гражданскому служащему, и определяемых его правами, обязанностями, ограничениями и запретами. При этом обращает на себя внимание корреляция основных обязанностей государственного гражданского служащего с требованиями к служебному поведению.

Обязанности исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом коррелируют с обязанностью исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне, проявлять корректность в обращении с гражданами, не совершать поступки, порочащие его чести и достоинству. Пример демонстрирует отмеченное выше проявление личностных качеств в профессиональной служебной деятельности через профессиональные компетенции.

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих содержит свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные и муниципальные служащие независимо от замещаемой ими должности [7, п. 3]. В числе перечня рекомендательных этических правил служебного поведения содержатся и те, от осуществления которых стоит воздержаться. Так, в служебном поведении государственный гражданский служащий воздерживается от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера; грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Составной частью системы методического обеспечения профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего выступает методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа. Определено значение профессиональной культуры государственного органа в создании позитивного морально-психологического климата, который позволял бы государственному гражданскому служащему развиваться как личности и профессионалу. Предложена рекомендуемая единая модель ценностей, миссии государственного органа во взаимосвязи с профессиональными и личностными качествами (компетенциями), которыми необходимо руководствоваться

государственным гражданским служащим при осуществлении профессиональной служебной деятельности [5, разд. I]. Содержится отсылка на нормативно и методически установленные модели оценки профессиональных и личностных качеств. Вместе с тем, анализ указанной модели влечет резонный вопрос об отнесении таких характеристик как честность и добросовестность к ценностям государственного органа, а не к личностным качествам государственных гражданских служащих.

Формирование пула компетенций не может являться завершенной системой, развитие, актуализация и применение компетенций получает свойство ситуационной востребованности, а выборка компетенций должна обеспечить их опережающее формирование на основе формирующего оценивания. Относительно общая совокупность личностных качеств государственных гражданских служащих, подлежащих оценке, включает: инициативность, лидерство, целеустремленность, исполнительность, организованность, ответственность, творчество, системность, стремление к саморазвитию, коммуникабельность и другие. Свойство ситуационной востребованности требуемых компетенций может сказаться на статусе компетенций и их трансформации из разряда традиционных (общих) в разряд инновационных, специализированных компетенций. Так, в условиях цифровой трансформации государственного управления востребованными становятся ключевые компетенции цифровой экономики: коммуникация и кооперация в цифровой среде, креативное мышление, критическое мышление в цифровой среде и другие, что также актуализирует проблему поиска измеримых критериев для их оценки.

Резюмируя изложенное, можно констатировать наличие системы нормативной регламентации и научно-методического обеспечения профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего посредством законодательного закрепления квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы и иных охарактеризованных выше элементов. Фактически же роль личностных качеств в осуществлении и оценке профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих не получила должного признания. Де-факто прослеживается приоритет оценки профессиональных компетенций без должностного учета личностных качеств, как составляющей части профессиональных компетенций и рассматриваемых в качестве хотя и значимых, но все же второстепенных. Данное обстоятельство объясняется многими факторами, в том числе инертностью подходов к развитию компетенций различных видов [8, С. 139], длительными временными лагами внедрения новых технологий (например, форм профессионального развития), неполной составляющей методик оценки профессиональной служебной деятельности (отсутствие описания критериев оцениваемых показателей).

В частности, в методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в оценке профессиональных и личностных качеств (компетенций) использованы (без описания) такие критерии, как: 1) проявил высокую организованность; проявил хорошую организованность; проявлял плохую организованность; 2) проявил очень высокую работоспособность; проявил высокую работоспособность; проявил работоспособность; проявил низкую работоспособность; проявил очень низкую работоспособность [4, п. 3]. Отсутствие измеримых количественных и качественных критериев влечет их формальный учет и, что самое удручающее, субъективный подход (исключительно непосредственным руководителем) к оценке их наличия и проявления.

Органы государственной власти при внедрении всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего уточняют рекомендованные оценки, сохраняя аналогические критерии без их описания и параметров измерения (например, в Хабаровском крае: 1) проявил высокую, хорошую организованность и работоспособность, плохую организованность; 2) эффективно, не всегда эффективно, неэффективно взаимодействовал; в Оренбургской области – по аналогии с Методикой Минтруда России).

Определяющим инструментом преодоления существующего противоречия государственной гражданской службы и развития профессионально-личностного профиля государственного гражданского служащего в контексте общей регламентации отношений на государственной гражданской службе должно послужить нормативное закрепление учета профессиональных и личностных качеств (компетенций) в оценке профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Известно, что базирование государственного управления на принципе научности обусловлено оправданным опережением науки в моделировании и описании явлений, которые могут трансформировать-

ся в нормативно установленные правила и стандарты. Имеющийся арсенал современных научно-прикладных исследований проблем оценки компетенций может стать ориентиром разработки (доработки) методик критериально-измеримых оценочных моделей профессиональных и личностных качеств (компетенций), отвечающих современным и прорывным требованиям к личности на государственной гражданской службе.

Список использованной литературы:

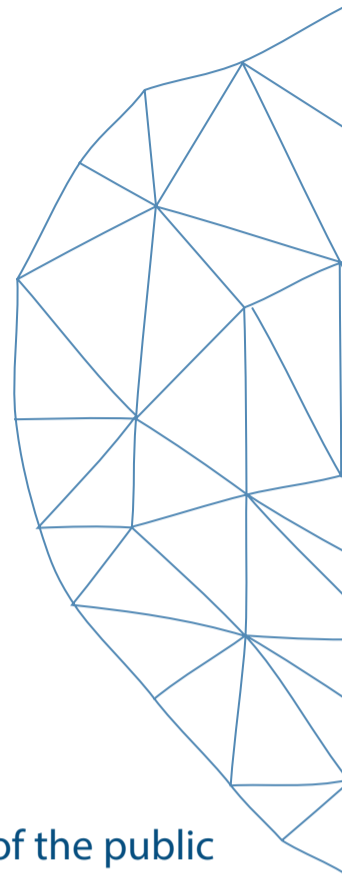
1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
2. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ от 12.08.2002 г. № 885 // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 33. – Ст. 3196.
3. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Версия 2.0 (утв. Минтрудом России); Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 3.2 (утв. Минтрудом России) // <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>
4. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (утв. Минтрудом России) // URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2>
5. Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (утв. Минтрудом России) // URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>
6. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России) // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://rosmintrud.ru> по состоянию на 27.06.2020.
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол N 21) // Бюллетень «Официальные документы в образовании». – 2011. – № 36.
8. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – № 4. – С. 120-144.
9. Васильева Е. А. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2019. – Т. 12. Вып. 4. – С. 329-349.
10. Панова Е.А. Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы // Государственное управление. Электронный вестник. – 2014. – Выпуск № 45. – С. 36-57.

Professional and personal profile of the state civil society employee: assessing personal qualities

Medvedeva N.V.

Candidate of Economics, Associate Professor, the chair of the state and municipal administration and service law, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPA

E-mail: medvedeva08@list.ru



Abstract

The article deals with the problem of insufficient consideration of the role of personal qualities of the public civil servants in the conditions of regulating professional performance and applying a competent approach. The purpose of this study is to determine the place of personality qualities in the content of professional profile of a public civil servant and to determine the possibility of applying criterion-measurable evaluation models of personality qualities. The sources of the study were the normative legal acts, scientific publications and methodological materials on development of the public civil service. The result of the study was substantiation of the author's idea about the need to normalize the accounting of professional and personal qualities (competencies) in assessing the professional performance of the public civil servants.

Key words

• competency approach • qualification requirements • professional competency model • professional and personal qualities (competencies) • professional-personal profile •

References

1. On the state civil service of the Russian Federation: FL of 27.07.2004 No 79-FL // Legislation of the Russian Federation. – 2004. – N 31. Art. 3215.
2. On the approval of general principles of official conduct of public servants: Decree of the President of the Russian Federation of 12.08.2002 No 885 // Legislation of the Russian Federation. – 2002. – N 33. – Art. 3196.
3. Methodological toolkit to establish qualification requirements for applicants for civil service posts and civil servants. Version 2.0 (the Ministry of Labor of Russia); Methodological toolkit to establish qualification requirements for the removal of public civil service posts. Version 3.2 (the Ministry of Labor of Russia) // URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1>
4. Methodology for comprehensive evaluation of professional performance of civil servant (the Ministry of Labor of Russia) // URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2>
5. Methodology for the formation and development of professional culture of the state body (the Ministry of Labor of Russia) // URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>
6. Handbook of qualification requirements for specialties, fields of training, knowledge and skills that are necessary for the replacement of public civil service positions taking into account the field and type

of professional performance of public civil servants (the Ministry of Labor of Russia) // The text of the document is given in accordance with the publication on the website <https://rosmintrud.ru> as of 27.06.2020.

7. Model Code of Ethics and Official Conduct of the State Employees of the Russian Federation and Municipal Employees (approved by the Decision of the Presidium of the Presidential Council for Anti-Corruption of the Russian Federation dated December 23, 2010) (Protocol N 21) // Bulletin «Official Documents in Education». – 2011. – N 36.

8. Vasilyeva E.V. Competent approach in the public service: what knowledge and skills are chosen by civil servants // Issues of the state and municipal administration. – 2018. – N 4. – P. 120-144.

9. Vasilyeva E. A. Professional activities of public servants: competent approach // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. – 2019. – P. 329-349.

10. Panova E.A. A competent approach in the personnel management system of the state strike service // State administration. El. Bulletin. – 2014. - Issue N 45. – P. 36-57.

