



ПОПИКОВ Александр Александрович, *Cand.Sci.(Econ.)*, Head of the Information and Library Center, Voronezh Institute of Economics and Social Management (27 Pomialovskogo St, Voronezh, Russia, 394036; popikov-aa@yandex.ru)

CREATIVE HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE COUNTRY'S ECONOMY

Abstract. The article analyzes the impact of human capital on the economy of the country. It also identifies the need in forming of creative human capital as the most important condition for the innovative economy formation. The author considers problems of the development of creative human capital on the regional economic level.

Keywords: human capital, innovative economy, scientific and technical progress, creative human capital, productivity

БОГАТЫРЕВА Ирина Владимировна — *к.соц.н.*, декан факультета подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования Воронежского института экономики и социального управления (394036, Россия, г. Воронеж, ул. Помяловского, 27; viesm@ymail.ru)

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются оценочные технологии в управлении персоналом муниципальных служащих. Автор делает вывод о необходимости совершенствования форм и методов оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих путем оптимизации механизмов управления этим развитием на основе более грамотного и целенаправленного внедрения современных кадровых технологий. Одним из основных условий при этом является повышение открытости деятельности органов муниципальной власти через публикацию результатов проведенных оценочных процедур.

Ключевые слова: деятельностьный подход, местное самоуправление, муниципальные служащие, оценочные процедуры, процедура оценки, система оценки

Одним из обязательных условий совершенствования системы местного самоуправления является наличие профессионально подготовленных муниципальных служащих, обладающих необходимыми знаниями и навыками, способных на должном уровне исполнять свои профессиональные обязанности. В современных условиях усложняются требования к профессиональному уровню и компетенции муниципальных служащих, в связи с чем особую актуальность приобретают проблемы применения современных форм и методов их оценки как формализованной процедуры определения степени соответствия деятельности работника заданным на определенный период времени требованиям к результатам деятельности на конкретном рабочем месте.

Остро стоящий в сфере муниципального управления вопрос профессионализации служащих не сводится только к овладению ими особыми компетенциями, т.е. специальными знаниями, навыками и опытом управленческой деятельности, которые могут и должны применяться при выполнении муниципальными служащими своей работы [Куршиева 2012: 52]. Важным компонентом повышения эффективности деятельности муниципальных служащих является система оценки,

которая на сегодняшний день ограничивается, как правило, аттестацией и квалификационным экзаменом. При этом если квалификационный экзамен проводится в целях оценки знаний, навыков и умений (профессионального уровня) гражданского служащего, то значение аттестации заключается в определении соответствия гражданского служащего замещаемой должности муниципальной службы.

Следует отметить, что аттестация является одним из основополагающих элементов в построении карьеры служащего и определения необходимости его дальнейшего нахождения на муниципальной службе. В настоящее время аттестация начинает рассматриваться как кадровая технология – механизм мотивации персонала на более эффективную работу через раскрытие и развитие личностного потенциала муниципального служащего. Такая аттестация требует, во-первых, систематического отслеживания деятельности персонала и его промежуточной оценки, а итоговая аттестация складывается как итоговый рейтинг промежуточных показателей, а во-вторых, воздействия на личностные структуры и мотивационную сферу человека и учета многообразных психологических и социально-психологических факторов [Управление персоналом 2008: 152].

Системное рассмотрение аттестации муниципальных служащих как деятельности позволяет выделить следующие ее структурные элементы:

- субъект, который предназначен для решения целей и задач проведения аттестации и организует процесс ее проведения: аттестационная комиссия, которая состоит из председателя, его заместителя, членов комиссии и секретаря. Руководитель может привлекать к работе в комиссии независимых экспертов из числа высококвалифицированных муниципальных служащих, ведущих ученых и т.д.;

- объекты, которые адекватно отражают результаты профессиональной деятельности муниципального служащего и его профессиональные, личные и моральные качества: результаты функционирования определенной сферы или сектора муниципального управления, тенденции их изменения, которые обусловлены соответствующими управленческими решениями;

- процедуры достижения конкретных результатов аттестации и их нормативно-правовое обеспечение;

- результаты проведения аттестации.

Взаимосвязь указанных элементов аттестации образует их единство.

По результатам исследования, проведенного кафедрой политологии, государственной и муниципальной службы Воронежского института экономики и социального управления в 2014 г., около 70% респондентов из числа муниципальных служащих Воронежской обл. отметили активное использование в период прохождения муниципальной службы процедуры аттестации на соответствие занимаемым муниципальным должностям; чуть более 50% – проведение квалификационных экзаменов при повышении квалификационных разрядов и повышении классных чинов¹.

Однако следует отметить, что на сегодняшний день процедуры аттестации и проведения квалификационного экзамена пока не превратились в работоспособную технологию. Как показывает практика, в рамках оценочных процедур делается акцент в основном на проверку знания законодательства без учета того, что в практической деятельности наиболее значимым и востребованным является творческий деятельностный подход к исполнению обязанностей, обусловленный соответствующей муниципальной должностью, где требуется умение находить адекватные способы решения практических задач.

¹ Исследование проведено кафедрой политологии, государственной и муниципальной службы по итогам проведения курсов повышения квалификации муниципальных служащих в июне–октябре 2014 г. под руководством профессора Р.И. Мельниковой. N = 141.



Более 50% муниципальных служащих Воронежской обл. подчеркнули, что в практике развития карьерного роста результаты аттестации муниципальных служащих используются крайне редко, еще 24% отметили, что эти результаты вообще не учитываются; 45% оценили проведение аттестации и квалификационного экзамена как ни на что не влияющие, формальные процедуры; 65% респондентов в своих ответах указали на необходимость совершенствования оценочных процедур качества их профессиональной деятельности, результативности работы, отметив в этом значительную роль таких кадровых технологий, как аттестация, квалификационный экзамен, планирование карьерного роста специалиста на муниципальной службе. По частотности применения в регулярном режиме выделяется процедура аттестации кадров, в «дискретном» режиме – профессиональный отбор, а среди слабо применяемых – ротация кадров, конкурс, кадровый резерв, стажировки [Мельникова, Богатырева 2010: 69].

Все изложенное выше свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования форм и методов оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих через оптимизацию механизмов управления этим развитием на основе более грамотного и целенаправленного внедрения современных кадровых технологий.

Одним из механизмов совершенствования современной оценочной системы, на наш взгляд, должна стать оценка эффективности деятельности муниципальных служащих с применением различных современных кадровых технологий:

- при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- включении в кадровый резерв;
- проведении оценочных процедур (аттестация, квалификационный экзамен);
- определении приоритетов системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

При оценке муниципальных служащих необходимо оценивать следующие критерии:

- профессиональный уровень, включающий знание нормативно-правовой базы в системе муниципальной службы, навыки работы с информационной базой и пр.;
- ответственность, исполнительскую дисциплину, инициативность, способность к работе в условиях неопределенности и т.п.;
- уровень мотивации к осуществлению деятельности в системе публичной власти, стремление к повышению квалификации;
- взаимоотношения в коллективе, готовность работать в команде;
- управленческие качества, коммуникативные навыки.

Для руководящих работников рассматриваются и оцениваются дополнительные критерии, характеризующие эффективность управления:

- наличие лидерских качеств;
- способность организовать работу подчиненных (распределение обязанностей, постановка задачи, контроль и др.).

Критериями качества осуществления должностных обязанностей и выполнения процедур и функций должны быть:

- сложность решаемых задач;
- степень напряженности работы;
- соблюдение сроков выполняемых работ;
- отсутствие замечаний со стороны руководства и соисполнителей по содержанию подготовленных документов или качеству выполнения заданий.

При этом, на наш взгляд, оценка должна осуществляться в соответствии с еди-

ной иерархической системой критериев и показателей эффективности служебной деятельности муниципальных служащих.

Для повышения эффективности процедур оценки кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, включения муниципальных служащих в кадровый резерв, проведения аттестации муниципальных служащих, на наш взгляд, целесообразно включить в состав указанных процедур личностно-профессиональную диагностику муниципальных служащих с использованием психологического тестирования, а также обеспечить организацию и установить порядок деятельности органов муниципальной власти по ее проведению.

Поскольку действующее законодательство РФ о муниципальной службе прямых указаний на обязательность или необходимость проведения личностно-профессиональной диагностики, а также психологического тестирования муниципальных служащих не содержит, первым необходимым условием проведения личностно-профессиональной диагностики выступает подготовка локального нормативного акта, регламентирующего проведение такой работы. Вторым важным условием выступает соблюдение ряда принципов организации и проведения процедур личностно-профессиональной диагностики муниципальных служащих как в ходе конкурсных процедур, так и при проведении аттестации и формировании кадрового резерва.

Немаловажно отметить, что в современных условиях развития муниципальной службы необходимо использовать аттестацию не просто как процедуру, предусмотренную законодательством о муниципальной службе, а как комплекс оценочных процедур, необходимых для развития потенциала каждого муниципального служащего. К сожалению, как показывает практика, пока еще организация этих процедур зачастую проходит формально, не дает муниципальным служащим видения своих перспектив, условий и требований к их реализации.

Для получения наиболее объективных результатов можно использовать оценки со стороны получателей государственных или муниципальных услуг по критериям качества этих услуг или этичности поведения служащего.

На наш взгляд, для повышения эффективности процесса оценки муниципальных служащих в первую очередь необходимо:

- разработать алгоритм проведения аттестации муниципальных служащих по категориям «руководители» и «специалисты» (в связи с существенным различием как в специфике деятельности различных категорий работников, так и в предъявляемых к ним требованиях);

- кадровым органам в межаттестационный период вместе с сотрудником составлять индивидуальные планы личностно-профессионального развития на определенный период;

- проводить дифференцированную учебу членов аттестационных комиссий, по результатам которой выдавать соответствующий сертификат;

- периодически издавать методические пособия по технологиям проведения оценки кадров, предназначенные для различных субъектов аттестационной работы. Для данного направления можно привлекать на договорной основе представителей научного сообщества.

Особенно важным является также повышение открытости органов муниципальной власти путем опубликования результатов проведенных оценочных процедур. Результаты аттестаций конкретных муниципальных служащих выражаются в том числе баллов, которое они получили в результате оценки. Эту информацию необходимо помещать на официальном сайте администрации, что будет способствовать в первую очередь возникновению стремления более тщательно готовиться к оценочным процедурам у самих муниципальных служащих и создаст соревновательную конкурентную среду.



Внедрение предложенных технологий, на наш взгляд, позволит более эффективно использовать потенциал муниципальных служащих, повысить их мотивацию к исполнению своих профессиональных обязанностей и будет способствовать более объективной оценке различных категорий служащих.

Список литературы

Куршиева Н.М. 2012. Проблемы конкурентоспособности государственных и муниципальных служащих. — *Конкурентоспособная Россия*. № 3(33). С. 45-56. Доступ: http://modernlib.ru/books/n_m_kurshieva/ (проверено 11.01.2016).

Мельникова Р.И., Богатырева И.В. 2010. *Кадровое обеспечение муниципальной службы региона: социологический анализ*. Воронеж: Изд-во им. Болховитинова. 151 с.

Управление персоналом (под ред. А.И. Турчинова). 2008. М.: Изд-во РАГС. 608 с. Доступ: <http://edushk.ru/download/istoriya-1629/1629.doc> (проверено 11.01.2016).

BOGATYRIOVA Irina Vladimirovna, *Cand.Sci.(Soc.)*, *Dean of the Faculty of High Qualification Training and Additional Professional Education, Voronezh Institute of Economics and Social Management (27 Pomialovskogo St, Voronezh, Russia, 394002; viesm@vmail.ru)*.

FORMS AND METHODS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES ASSESSMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES: CURRENT TRENDS AND PROSPECTS OF IMPROVEMENT

Abstract. *The article considers assessment technologies in personnel management of municipal employees. The author draws a conclusion on necessity of improving forms and methods of appraisal of municipal employees' professional practice through perfection of mechanisms of managing this development on the basis of more refined and targeted implementation of modern HR-technologies. One of the main conditions is to increase the openness of municipal authorities through publication of results of evaluation procedures.*

Keywords: *system of local government, municipal workers, evaluation system, activity-based approach, assessment procedures, improving the effectiveness of assessment procedures*

СЕЛЮТИНА Наталия Валентиновна — к.полит.н., магистр социологии университета Париж-Дофин (selutinanv@gmail.com)

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО: ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (на примере Воронежской области)

Аннотация. *В статье устанавливается роль социального движения в построении гражданского общества. Автор анализирует социальное движение на территории Новохоперского района Воронежской обл. как действенную структуру нарождающегося гражданского общества.*

Ключевые слова: *гражданское общество, мобилизация, Новохоперский район, социальное движение*

Современная российская действительность характеризуется появлением все большего числа акторов, которые через коллективные или индивидуальные действия хотят привести изменения в социальную и политическую жизнь