

Информационно-аналитическая система оценки кадров для государственной гражданской службы Республики Башкортостан «Е-скрин01»: научная апробация проекта

Information and Analytical Personnel Evaluation System for the State Civil Service of the Republic of Bashkortostan "E-screen01": Scientific Approbation of the Project

Р. ЛАТЫПОВ

Латыпов Рустем Фаридович, д-р полит. наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкирской академии государственной службы при Главе Республики Башкортостан, начальник Республиканского центра кадрового тестирования. E-mail: rustemoktadm@mail.ru

В представленной статье дается научная апробация и презентация информационно-аналитической системы оценки кадров для государственной гражданской службы Республики Башкортостан «Е-скрин01», разработанной научным коллективом Республиканского центра кадрового тестирования (РЦКТ) Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан (БАГСУ).

Ключевые слова: «Е-скрин», «Е-скрин01», оценка кадров для государственной службы, оценка компетенций государственных служащих, оценка управленческих компетенций.

The presented article provides a scientific approbation and presentation of the information and analytical personnel assessment system for the state civil service of the Republic of Bashkortostan "E-screen01", developed by the scientific team of the Republican Center for Personnel Testing (RCPT) of the Bashkir Academy of Public Administration and Management under the Head of the Republic of Bashkortostan.

Key words: E-screen, E-screen01, assessment of personnel for the civil service, assessment of civil servants' competencies, assessment of managerial competencies.

Основные положения

1. Разработанная научным коллективом Республиканского центра кадрового тестирования БАГСУ система автоматизированной оценки управленческих компетенций граждан, участвующих в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Башкортостан, является первой в России платформой, выполненной в полном соответствии с методическими рекомендациями Правительства Российской Федерации [2] и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [3].
2. «Е-скрин01» является системой-имитатором принятия управленческих решений, основанной на методике миникейсов. Оценка на имитаторе принятия управленческих решений позволяет региону решить проблему нехватки квалифицированных оценщиков в штатной структуре органов исполнительной власти.
3. «Е-скрин01» получила независимую платформу с удобным интерфейсом и возможностью удаленного доступа на основе Системы управления контентом Joomla JavaScript Framework: Vue.js, с размещением контента на сервере ГБОУ ВО «БАГСУ»: Web server Apache, PHP, MySQL.

Введение

Согласно действующему российскому законодательству о государственной гражданской службе, «поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. <...> Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия

установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы» [5].

Более конкретные рекомендации по оценке компетенций кандидатов на вакантные должности содержатся в «Справочнике 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» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [3].

В качестве первого блока выступают знаниевые компетенции, относящиеся к категории *hard skills*:

- требования к базовым знаниям и умениям (вне зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности):
- требования к знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка);
- требования к знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе, законодательства о противодействии коррупции;
- требования к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий.

Как показывает управленческая практика Республики Башкортостан (на примере Республиканского центра кадрового тестирования БАГСУ) и других регионов Российской Федерации, метод валидной и надежной оценки этих компетенций вполне очевиден: компьютерное тестирование на знание соответствующих разделов действующего законодательства, грамматики и стилистики русского языка, владение компьютерным софтом на уровне продвинутого пользователя. Тесты, подготовленные экспертами в соответствии с федеральными методическими рекомендациями, показали свою высокую результативность в аспекте диагностики знаниевой базы кандидатов по выбранному профилю специализации в сфере государственной службы.

Иная ситуация сложилась в сфере технологий оценки управленческих и личностно-психологических компетенций (*soft skills*):

1. Стратегическое мышление;
2. Командное взаимодействие;
3. Персональная эффективность;
4. Гибкость и готовность к изменениям;
5. Лидерство;
6. Принятие управленческих решений.

«Единая методика» Правительства Российской Федерации рекомендует оценивать данную группу компетенций методом собеседования и групповых дискуссий [2]. То есть, если использовать профессиональную терминологию, речь идет о HR-интервью и деловых играх.

Однако, как показала практика, реализация этого методического положения столкнулась с определенными трудностями. Если исключить правительства городов федерального значения – Москвы и Санкт-Петербурга, то подразделения по работе с кадровым составом региональных органов исполнительной власти укомплектованы персоналом, имеющим юридическое образование или подготовку в области делопроизводства и документооборота, так как основной функционал должностных обязанностей сотрудников кадровых служб лежит в сфере кадровой работы по документационному обеспечению кадровых процессов. Между тем кадровик-документовед и кадровик-оценщик – это разные специальности, требующие не только специализированной подготовки, но и различных психологических качеств личности. Например, если документовед – это индивид с интровертным типом личности, то для оценщика необходима экстраверсия и хорошо развитый эмоциональный интеллект.

Как показывает опыт работы автора в статусе независимого эксперта в составе комиссий по проведению кадровых конкурсов государственных органов, а также результаты проведения групповых дискуссий с кадровиками в ходе тренингов, организуемых ГБОУ ВО «БАГСУ», многие сотрудники кадровых служб не владеют не только навыками, но даже знаниями

о проведении HR-интервью и деловых игр. Соответственно, не составляется профиль компетенции, не выделяются поведенческие индикаторы, не производится шкалирование уровней компетенции с привязкой к конкретным поведенческим индикаторам. Собеседование осуществляется методом прямых вопросов, на которые кандидаты дают социально желательные ответы. Выставление оценок носит субъективный характер, обусловленный эмоциональным восприятием кандидата, которое сами кадровики считают «профессиональной интуицией». На деле «профессиональная интуиция» осуществляется по формуле: «Нам нравятся люди, похожие на нас». Разумеется, такие оценки невозможно признать ни валидными, ни минимально надежными, а значит, и научными.

В связи с этим актуальнейшим вопросом государственной кадровой политики на региональном уровне является разработка и внедрение автоматизированного методологического инструментария, позволяющего сотруднику кадровых служб, не имеющему специальной подготовки оценщика, произвести валидную и надежную оценку управленческих компетенций из перечня «Единой методики» Правительства Российской Федерации. Такой автоматизированной системой кадровой оценки для Республики Башкортостан стала Информационно-аналитическая система оценки кадров для государственной гражданской службы «Е-скрин01». Платформа и программа системы «Е-скрин01» были созданы по поручению Администрации Главы Республики Башкортостан коллективом разработчиков ГБОУ ВО «БАГСУ» в составе доктора политических наук Латыпова Р.Ф. (руководитель проекта), доктора психологических наук, профессора Кудашева А.Р. (научный руководитель проекта), кандидата технических наук Колесникова А.А. (главный инженер – системный администратор).

Методы

В основу «Е-скрин01» положен метод миникейсов. Тестируемому дается описание проблемной ситуации, связанной с государственной службой. Каждый миникейс описывает реальную проблему, которая требует от кандидатов продемонстрировать навыки анализа и прогнозирования развития ситуации, а также принятия эффективных решений [1; 4]. Миникейсы предусматривают закрытый характер вариантов ответов (всего 4 варианта). Баллы выставляются на основе числовой системы Фибоначчи. За наиболее эффективное решение присваивается 5 баллов, менее эффективное – 3 балла, за два неэффективных решения – по 1 баллу. Использование чисел Фибоначчи позволяет добиться большей дисперсии полученных результатов, а значит – лучшей дифференциации кандидатов по степени владения компетенцией.

Впервые инструментарий с миникейсами был использован в ходе диагностики социально-психологической компетентности руководителя [1]. Две сконструированные шкалы показали приемлемый уровень качества психодиагностического измерения (показатель альфа Кронбаха составил 0.583 и 0.546 соответственно). В то же время отмечена необходимость дальнейшего повышения внутренней гомогенности шкал на основе миникейсов, определения других показателей точности измерения, например, ретестовой надёжности.

Последняя версия «Е-скрин» включает в себя технологии защиты от социально желательных ответов. Все миникейсовые задачи, поставленные перед тестируемым, выдаются программой в случайном порядке, благодаря чему участник не имеет информации о том, какая компетенция в настоящий момент оценивается, что существенным образом снижает риск социально желательных ответов. Также при формулировке вопросов все варианты ответов содержат элемент социально желательных рационализаций, что делает невозможным априорный выбор социально одобряемого ответа.

Обсуждение

Какие принципиальные отличия делают «Е-скрин01» более предпочтительным продуктом для оценки управленческих компетенций государственных гражданских служащих Республики Башкортостан? Возьмем для сравнения один из лучших продуктов на рынке отечественных профессиональных тестов – разработку лаборатории профессора МГУ Шмелева «ЛидерЧарт»

(компания «Гуманитарные технологии»). Данная методика, представляющая собой несколько сменяющих друг друга тестов, объединенных в одной оболочке, предназначена для комплексной диагностики готовности и потенциала к работе на руководящей позиции. Республиканский центр кадрового тестирования в течение 10 лет применял данную методику для оценки высших руководящих кадров (714 человек): лиц, замещающих государственные (муниципальные) должности, гражданских служащих высшей и главной групп должностей, высших муниципальных служащих, а также первых руководителей лечебно-профилактических учреждений республики.

Необходимо признать, что методика «ЛидерЧарт» обладает высокой степенью валидности и надежности выводов, великолепным интерфейсом и подробным итоговым отчетом. Вместе с тем данная методика не совсем эффективна для использования в массовой оценке граждан, участвующих в конкурсах на вакантные должности гражданской службы в регионе по следующим основаниям:

1. Высокая стоимость лицензии – 2000 рублей (12.2022). Например, плановые потребности РЦКТ в год – не менее 1500 лицензий, что по совокупности превышает весь объем годового финансирования центра со стороны бюджета Республики Башкортостан. Себестоимость разработки системы «Е-скрин01» на порядок ниже и не требует существенных затрат на ее поддержание и развитие.

2. Бизнес-ориентированность тестов «ЛидерЧарт», что вызывало определенные затруднения у участников из числа государственных служащих и бюджетников. Миникейсы «Е-скрин01» выполнены исключительно на управленческих ситуациях, характерных для государственного управления и привычных для тестируемых.

3. «Единая методика» Правительства Российской Федерации рекомендует к оценке шесть управленческих и личностных компетенций кандидатов, из которых «ЛидерЧарт» содержит только три: принятие управленческих решений, лидерство и стратегическое мышление. «Е-скрин01» содержит еще три недостающих компетенции: командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям.

4. «ЛидерЧарт» государственный служащий вынужден проходить целиком, что занимает в среднем полтора часа – как показывает практика РЦКТ, одного часа для подавляющего большинства пользователей недостаточно. «Е-скрин01» содержит опцию «Конструктор компетенций», которая позволяет осуществлять выбор компетенций под конкретный профиль должности. Также можно регулировать уровни компетенций по 4-балльной шкале: 0 – ученик – профессионал – мастер. Допускается регулировка количества выдаваемых кейсов на одну компетенцию (не менее 4-х кейсов, оптимальное количество – от 6 до 12 кейсов на одну компетенцию). При этом время прохождения оценки может быть сокращено до 40–50 минут.

Заключение

Информационно-аналитическая система оценки кадров для государственной гражданской службы республики «Е-скрин01» имеет большой потенциал дальнейшего развития и модернизации. Уже сегодня, помимо рекомендованных к оценке компетенций, программа содержит тест прогнозирования рисков агрессивного асоциального поведения кандидата. Ведется разработка специализированного теста IQ для государственных гражданских служащих. В ближайшей перспективе коллектив разработчиков планирует существенно доработать опцию автоматической рекомендации для сотрудника кадровой службы по управленческому и личностному развитию оцениваемого сотрудника. Все эти важнейшие изменения планируется апробировать в кадровой практике в рамках версии «Е-скрин02» к началу 2024 года.

Литература

1. Кудашев А.Р. Диагностика ключевых социально-психологических компетенций руководителя: концептуальные основы и инструменты // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 5. С. 95–101.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71918302/?ysclid=lda6ym40dd693537786>

3. 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 / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/law/spravochnik-kvalifikatsionnykh-trebovaniy-k-spetsialnostiam-napravleniyam-podgotovki/?ysclid=lda6sy2jl0565223904>

4. Стрекалова Н.Д., Беляков В.Г. Разработка и применение учебных кейсов: практическое руководство. Санкт-Петербург: НИУ ВШЭ, 2013. 77 с.

5. Федеральный закон от 30.06.2016 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе в Российской Федерации” и Федеральный закон “О муниципальной службе в Российской Федерации”» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40949>

DOI: 10.34773/EU.2023.1.11

Компетентностный подход в профессиональном развитии персонала организаций

Competence-Based Approach in the Professional Development of Personnel of Organizations

Е. ТЕРЕЛЕЦКОВА, Д. ЮСУПОВ

Терелецкова Елена Валентиновна, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, финансов и бизнеса Уфимского университета науки и технологий (ИНЭФБ УУНиТ). E-mail: tereletskova@mail.ru

Юсупов Данил Халитович, магистрант кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования ИНЭФБ УУНиТ. E-mail: daniylusupovik9@mail.ru

В статье рассматриваются понятия компетенции и компетентностного подхода в управлении персоналом. Проводится структурный анализ компетенции и компетентности, а также моделей компетенций. Проводится изучение использования моделей компетенций для профессионального развития персонала. Исследуются формы и методы обучения работников.

Ключевые слова: персонал, управление, профессиональное развитие, компетенция, компетентностный подход, классификация, структура, методы.

The article discusses the concept of competence and competence approach in personnel management. A structural analysis of competence and competence, as well as competency models, is carried out. The use of competency models for the professional development of personnel is being studied. The forms and methods of employee training are investigated.

Key words: personnel, management, professional development, competence, competence approach, classification, structure, methods.

Основные положения

Основой конкурентоспособности любой организации является ее персонал, а прочность этой основы определяется компетентностью, мотивированностью и способностью персонала к саморазвитию. «Основная задача компетентностного подхода состоит в том, чтобы научить человека управлять