

**Зубова Анастасия Васильевна**  
Студент группы МУМ-201  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
E-mail: dass-2012@mail.ru

**Вольфсон Эдуард Николаевич**  
к.ф.н., доцент кафедры государственного и  
муниципального управления  
Кузбасский государственный  
технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
E-mail: ven.gimi@kuzstu.ru  
(г. Кемерово, Российская Федерация)

### **Инновации в организации комплексной оценки государственных гражданских служащих.**

**Аннотация:** В статье рассматривается внедрение инноваций в систему комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих. Предлагается внедрение такого инструмента комплексной оценки как эннеаграмма

**Ключевые слова:** комплексная оценка, государственный гражданский служащий, эффективность, результативность государственной службы, эннеаграмма

На сегодняшний день введение инноваций в сферу управления является крайне необходимым. Требуются всё новые подходы к государственному управлению, поскольку возрастает значение результативности государственной гражданской службы, и требуется совершенствование организации комплексной оценки государственных гражданских служащих[8].

Граждане и общество предъявляют все более высокие требования к гражданской государственной службе, поскольку отчетливо понимают, что от её работы зависит и качество жизни россиян, и обеспечение их прав и свобод.

Организация комплексной оценки-совокупность характеристик, которые потом группируются. Получение информации о гражданском служащем происходит путем предоставления им сведений о квалификации, его образовании, профессиональных знаний и мастерства. Это нужно для решения о зачислении претендента в кадровый состав или же в кадровый потенциал [6].

Не так давно, в 2013 году, был введен «Методический инструментарий» Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации. Такой инструментарий должен оценивать государственных служащих, организуя комплексную оценку. В документе представлено полное описание того, как организовать комплексную оценку на каждом этапе прохождения гражданской службы. После проведения такой комплексной оценки результаты должны учитываться при принятии управленческих решений по поводу должностей гражданских служащих [5]. Практика применения предложенных рекомендаций выявила их недостатки. И уже в 2016 г. Минтрудом России была разработана «Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего». Данная методика является улучшенной версией «Методического инструментария» [3].

Методика описывает сокращенный порядок проведения оценки результатов труда государственного гражданского служащего с точки зрения его непосредственного руководителя. В данной методике рекомендуется непосредственному руководителю в качестве документа об оценке исполнения государственным гражданским служащим должностных обязанностей составить отзыв, в котором отразить в комплексе такие параметры, как эффективность и результативность служебной деятельности, квалификация, профессиональные и личностные качества [4].

Для организации комплексной оценки государственных гражданских служащих требуется внедрение инноваций, например введение нового вида комплексной оценки, а именно – персонализированная оценка. Данную оценку могут осуществлять независимые эксперты (имеющие соответствующие сертификаты), приглашенные по аутсорсингу. Можно поручить данную работу специально обученным штатным работникам.[7]. Это дает возможность более оперативно выявлять проблемы в процессе оценки деятельности государственных служащих, и принимать превентивные меры. Однако, на наш взгляд, в этом случае теряется объективность, поскольку приходится давать оценку «своим» сослуживцам. Немаловажен и экономический аспект: трудно представить себе, что штатный работник будет на 100% загружен только оценочной деятельностью.

Для того, чтобы эксперты могли выставлять объективные оценки, им необходимо руководствоваться объективными критериями, по которым они могут оценить государственного гражданского служащего. Одним из таких инструментов служит персонализированная оценка.

Таблица 1

<b>Персонализированная оценка</b>		
<b>п/п</b>	<b>Вид комплексной оценки</b>	<b>Основная характеристика</b>
.	Персонализированная оценка	Выставляется экспертами исходя из личных качеств человека, определения его типа по эннеграмме, личностных характеристик, психическое здоровье. Персонализированная оценка выставляется:

		-при формировании в кадровый резерв; -раз в полгода, чтобы исключить какие-либо изменения в самой личности служащего.
--	--	--

Рассмотрим подробнее новый вид оценки.

Вопросы тестирования включают разработку, создание, администрирование, оценку и интерпретацию психологических тестов. С помощью специально подобранных тестов можно оценить качества человека, такие как интеллект, способности, навыки и достижения. Его личностные характеристики, такие как черты характера, отношения к окружающему миру и коллегам, интересы и ценности. И даже психологическое здоровье, такое как психологическое функционирование или признаки психологических или неврологических расстройств. Когда тесты стандартизированы, эксперты могут сравнивать результаты одного человека с результатами других [2].

Инструментами для выставления такого вида комплексной оценки могут быть:

-эннеаграмма (психологическая модель, которая описывает 9 глубинных мотивов, движущих людьми на подсознательном уровне).

Рассмотрим преимущества и недостатки данного инструмента.

Таблица 2

#### Преимущества и недостатки эннеаграммы

ПЛЮСЫ	МИНУСЫ
Эксперты, участвующий в отборе кандидатов на замещение должностей, будет сразу понимать, какой человек может претендовать на высокие должности, а какой нет;	Без дополнительного пройденных курсов по эннеаграмме, эксперту трудно будет определить тип человека;
Определяя уровни развития человека по данному инструменту, эксперт может определить стили поведения человека в конфликтных ситуациях.	Трудоемкий процесс.

Итак, относительно того, что данный инструмент-трудоемкий процесс, его плюсы перевешивают его недостатки. При правильном применении эннеаграммы, эксперт может узнать гораздо больше о человеке, чем на обычном собеседовании. Например:

- к какому он относится психотипу, на каком уровне развития он находится. Способен ли дальше развиваться;
- конфликтен или нет претендент, будут ли у него проблемы с коммуникациями в коллективе;
- какие цели преследует государственный служащий по карьерной лестнице.

Во многих странах, в том числе и в России, существуют такие методы оценки и аттестации, как 360 градусов, рейтинговая оценка, интервью, количественные методы [1]. Но их результаты не соединены в один комплексный подход, который позволяет осуществить метод эннеаграммы.

Инноваций в организации комплексной оценки в нашей стране не проводились уже более пяти лет. За этот небольшой отрезок времени многое поменялось, многое просто устарело. Важно понимать, что нужно приспосабливаться к изменяющимся условиям, и приспосабливаться быстро, чтобы получить хорошие результаты. Государственная служба должна включать в себя принцип взаимности в отношении управления, а именно, люди являются не только объектами управления, но и субъектами.

#### **Список использованных источников:**

1.Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: учебное пособие. –Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2020. – 200 с.

2.Востриков К.В., Вольфсон Э.Н. Развитие правового регулирования денежного содержания государственных гражданских служащих в Кемеровской области. Экономика и предпринимательство. 2020. № 6 (119). С. 485-488.

3. Востриков К.В. Институт государственной службы: становление, социально-политические характеристики диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук / Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2003

4.Заруба Н.А., Томилин К. В. Проблемы подготовки специалиста для сферы государственного и муниципального управления в вузе и пути их решения. // В сборнике: Учим управлять и учимся управлять второй сборник научных статей. Составление и научное редактирование: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. 2016. С. 50-53.

5.«Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего», 2016 г..

6.Методика оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции, Минтруд России, 2016 г.

7.Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку), Минтруд России, 2013 г.

8. Информационно-правовой портал Гарант [Электронный ресурс] - Режим доступа: [/http://base.garant.ru](http://base.garant.ru)