
ПУБЛИЧНАЯ ВЛАСТЬ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

V.V. Zotov, M.V. Kuznetsova
**Diagnostics of Attestation
Procedures for Professional
Fulfillment at Civil Service**

The main results of studies of diagnostic procedures for attestation for professional self-realization of heads and specialists of the state civil service are considered. The correlation between self-realization and attestation procedures is proved, factors of self-realization manifestations at civil service are studied, and the influence of self-realization on professional growth and development of professional competence is researched.

Key words and word-combinations: the correlation between self-realization and attestation procedures, criteria of professional self-realization, the state civil service.

Рассматриваются основные результаты исследования диагностики процедуры аттестации для профессиональной самореализации руководителей и специалистов на государственной гражданской службе. Доказывается взаимосвязь самореализации и процедуры аттестации, изучены факторы проявления самореализации на госслужбе, исследовано влияние самореализации на профессиональный рост и развитие профессиональной компетенции.

Ключевые слова и словосочетания: взаимосвязь самореализации и процедуры аттестации; критерии профессиональной самореализации, государственная гражданская служба.

УДК 342:35
ББК 67.401.02

В.В. Зотов, М.В. Кузнецова

ДИАГНОСТИКА ПРОЦЕДУРЫ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти стало лейтмотивом всех крупных реформ государственной службы, осуществлявшихся за последние 20 лет. Достижение стабильности и обеспечение устойчивого развития современного российского общества непосредственно связаны с формированием эффективной деятельности государственной гражданской службы [1, с. 22]. В Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом РФ 15 августа 2001 г., отмечается, что одна из основных проблем в данной сфере – недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти и их аппаратов. Сами процессы эффективной деятельности,

удовлетворяющие потребности общества и государства, проходят в сложных условиях.

В рамках очередного этапа реформы государственной службы в России одним из приоритетных направлений обозначена модернизация существующей системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих посредством внедрения новых принципов стимулирования и оценки деятельности, применения результативных методов отбора и подбора кадров, создания условий для должностного роста.

Проблема профессиональной оценки качества управления и эффективности деятельности государственного и муниципального служащего сегодня остается весьма актуальной и усложняется тем обстоятельством, что страна находится на стадии реформирования системы государственной службы.

Процедура аттестации государственному гражданскому служащему позволяет реализовать себя, проявить свои возможности и является одним из главных побудительных мотивов деятельности. «Аттестация гражданских и муниципальных служащих представляет собой механизм и технологию определения соответствия чиновника замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности, является правовым средством расширения демократических начал в кадровой политике и управлении государственной службой, средством обеспечения формирования и реализации целенаправленной и предсказуемой кадровой политики в органах государственной власти» [2, с. 448].

В исследовании изучена взаимосвязь процедуры аттестации и профессиональной самореализации на государственной гражданской службе (ГГС) руководителей и специалистов (табл. 1).

Численность экспертной группы, в которую вошли работники аппаратов государственных органов власти г. Курска, составила 531 человек.

Таблица 1

Диагностика процедуры аттестации для самореализации на ГГС

Прохождение процедуры аттестации способствует осуществлению (проявлению) профессиональной самореализации на ГГС	Руководители, %	Специалисты, %
Да	81,6	79,3
Нет	8,4	14,4
Не знаю	1,2	6,25

Согласно проведенному анализу как молодые, так и руководители со стажем (81,6%) считают, что прохождение процедуры аттестации способствует осуществлению профессиональной самореализации на государственной гражданской службе: молодые руководители, со стажем работы до 5 лет, как у мужчин, так и у женщин-руководителей – 100%, со стажем до 10 лет – 84,3 и 90,5%, опытные руководители (стаж от 10 до 15 лет) 86,5 и 95,6% соответственно, мужчины-руководители (стаж от 15 лет) 23%, профессионалы со стажем рабо-

ты более 20 лет – 100%. Категорично не рассматривают аттестацию в качестве возможности проявления самореализации 5% респондентов. Из них 19,5% молодых руководителей, как мужчин (12,04%), так и женщин (7,5%) со стажем работы на ГГС до 10 лет. Ответ «не знаю» дали 1,2%, причем 3,6% мужчин – молодых руководителей со стажем работы на ГГС до 10 лет и 1,8% женщин-руководителей с тем же самым стажем.

Специалисты также дают высокий процентный показатель 79,3% на связь аттестации и самореализации на ГГС: молодые специалисты – мужчины 83,3%, женщины – 76,3, специалисты со стажем работы до 10 лет – 87,5 и 80%, опытные специалисты, со стажем работы от 10 до 15 лет – 100 и 66,6% соответственно, женщины со стажем работы свыше 15 лет – 87,5%. 14,4% специалистов отрицают возможность профессиональной самореализации через процедуру аттестации. Наибольший процент – 28,6% у молодых специалистов со стажем работы менее 5 лет. Затрудняются ответить на вопрос о взаимосвязи аттестации и самореализации 6,25% респондентов: 11,7% начинающих специалистов со стажем работы до 5 лет 6,4% – со стажем работы до 10 лет и наиболее опытные специалисты, со стажем работы от 10 до 15 лет – 16,7%.

Таким образом, поскольку во обеих группах преобладают положительные ответы относительно взаимосвязи самореализации и процедуры аттестации, возможно ставить вопрос о понятии и проявлении самореализации на госслужбе, о том, позволяет ли она влиять на профессиональный рост и развитие профессиональной компетенции. Последнее утверждение в первую очередь оценивается при прохождении аттестации на государственной гражданской службе (табл. 2).

Таблица 2

Критерии проявления самореализации на ГГС

Что Вы включаете в понятие самореализации на ГГС?	Руководители, %	Специалисты, %
Способность реализовать свои карьерные притязания	25	28,8
Умение (способность) выстроить отношения в коллективе и с высшим руководством с целью достижения успехов в профессиональной деятельности	9,1	11,5
Стремление к успешной профессиональной деятельности	13,1	17,7
Возможность занять достойное место в обществе	10,3	7,2
Самореализацию в управленческой сфере	13,1	9,1
Творческий характер труда и реализацию своих способностей	7,8	6,7
Умение вписаться в определенную социальную группу, «свою нишу»	8,4	6,3
Условия для достижения достатка, благополучия	8,2	10,7
Условия для достижения признания, успех	5	2

Наибольшее предпочтение как у руководителей, так и у специалистов вы-

зывает самореализация на государственной гражданской службе – способность реализовать свои карьерные притязания – 25 и 28,8%. Этот ответ выбрали 100% начинающих руководителей со стажем работы до 5 лет на ГГС, как мужчины, так и женщины. Опытные руководители самореализуются за счет карьерных притязаний 27,7 (мужчины) и 28,3% (женщины), опытные специалисты – 37,5 и 26,6% соответственно, руководители со стажем работы более 15 лет – 9,3% (21,6 и 24,2%), опытные специалисты – 15,3 %.

Ответ «Умение (способность) выстроить отношения в коллективе и с высшим руководством с целью достижения успехов в профессиональной деятельности» выбрали руководители – 9,1%, специалисты – 11,5%. Из них молодые руководители со стажем работы до 10 лет – 4,4% (13,6 и 5,6%), молодые специалисты – 6,2% (8,3 и 12,5%), более опытные специалисты со стажем работы от 10 до 15 лет – 3,4% (12,5 и 10%). Опытные руководители, имеющие стаж от 10 до 15 лет, – 2,8% (5,4 и 7,7%), среди специалистов с таким же опытом работы предпочли эту позицию только женщины-специалисты – 41,6%.

Стремление к успешной профессиональной деятельности как возможности самореализоваться на государственной гражданской службе предпочли 13,1% руководителей и 17,7% специалистов. Из них молодые руководители со стажем работы до 10 лет на государственной гражданской службе – 12 и 9,4%, молодые специалисты – 41,6 и 39,1%, опытные руководители-мужчины со стажем 10–15 лет – 18,9%, женщины – 13,2%. Специалисты-женщины (стаж 10–15 лет) – 20,8%.

Достойное место в обществе как показатель самореализации на государственной гражданской службе предпочли руководители – 10,3%, специалисты – 7,2%. Среди опытных руководителей мужчин предпочли этот ответ 77%, женщин – 13,6%. Их молодых специалистов со стажем до 5 лет выбрали эту позицию только мужчины – 8,3%, женщины со стажем от 10 до 15 лет – 42%.

Стремление реализовать себя в управленческой сфере свойственно руководителям – 13,1%, специалистам – 9,1% (опытные управленцы-мужчины – 17,7%, женщины – 35,3%; начинающие специалисты-мужчины со стажем до 5 лет – 11,1, женщины – 11,25%, женщины со стажем более 15 лет – 16,6%).

Творческий характер труда и реализация способностей на государственной гражданской службе важна руководителям – 7,8, специалистам – 6,7%. Из них руководители, чей стаж более 10 лет, составили 8,4%, более 15 лет – 8,1, женщины-руководители со стажем более 10 лет – 5,6, более 15 лет – 1,1%. В группе специалистов наибольший процент положительных ответов у молодых специалистов – 10%.

Умение вписаться в определенную социальную группу, «свою нишу», предпочли в качестве проявления самореализации руководители (8,4%) и специалисты (6,3%). У молодых руководителей-женщин, чей стаж работы на ГГС до 10 лет, этот ответ предпочли 11,3%, мужчины – 10,8. Приоритетное направление самореализации в основном предпочли женщины-специалисты до 30 лет – 7,5%, от 41 до 50 лет – 8,3, 51–60 лет – 12,5.

Достаток, благополучие как результат самореализации на ГГС отметили руководители – 8,2%, специалисты – 10,7. Руководители-мужчины со стажем

работы от 10 и более 15 лет предпочли этот выбор – 14,1%, женщины-руководители с таким же профессиональным опытом – 12,4. Специалисты ГГС: стаж работы до 10 лет – 17,35% (11,1 и 6,25%), от 10 и до 15 лет – 36,6% (25 и 11,6%), более 15 лет – 58,3% (50 и 8,3%), женщины-специалисты – 25%.

Добиться признания, успеха как фактора показателя самореализации хотели бы руководители – 5%, специалисты – 2%. Из них опытные, руководители – 7,5%, старше 60 лет – 50%. Женщины-руководители со стажем работы от 10 и более 15 лет – 6,7%. Специалисты-мужчины (опыт работы до 5 лет) – 2,7%, женщины с таким же опытом работы – 1,2%, те, у кого профессиональный стаж более 10 лет, – 3,3%.

Значимой детерминантой самореализации являются основные мотивы, которыми руководствуется государственный гражданский служащий в профессиональной сфере. На основании таких мотивов можно рассуждать о социальной зрелости личности, степени ее самореализации. Следует выделить два типа мотивации: внешнюю и внутреннюю. К внешней относятся ответы у руководителей – 34,4%, у специалистов – 36,1%, такие, как умение (способность) выстроить отношения в коллективе и с высшим руководством с целью достижения успехов в профессиональной деятельности; занять достойное место в обществе; вписаться в определенную социальную группу, «свою нишу»; добиться достатка, благополучия; признания, успеха. Таким образом, анализируя внешнюю мотивацию, влияющую на самореализацию государственного гражданского служащего, делаем вывод, что они придают особый смысл объективным условиям, объясняя свои профессиональные поступки, стандартное мышление и стереотипность при принятии решений.

К внутренней мотивации авторы относят ответы у руководителей – 55%, у специалистов – 62,3 %: способность реализовать свои карьерные притязания; стремление к успешной профессиональной деятельности; желание реализовать себя в управленческой сфере; творческий характер труда и реализация своих способностей.

Основным показателем внутренней мотивации, по мнению авторов, является стремление к компетентности и мастерству. Чем в большей мере государственный гражданский служащий чувствует себя профессионально компетентным и эффективным, тем в большей степени у него выражена мотивация к данному виду самореализации.

Процедура аттестации является стимулом повышения профессиональной подготовленности служащих, мотивацией их дальнейшего карьерного роста и взаимосвязана с самореализацией личности на государственной гражданской службе.

Библиографический список

1. Барциц И.Н. О концептуальных направлениях развития системы государственной службы Российской Федерации // Журнал российского права. 2008. № 6. С. 22.
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов. М., 2012.