Факультету оценки и развития управленческих кадров ВШГУ Президентской академии — 10 лет

Факультет оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Президентской академии будет формально отмечать своё десятилетие 23 октября 2025 года. Изначально основным направлением деятельности Факультета являлось проведение личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа руководителей высшего управленческого звена системы государственного управления, однако за 10 лет активной работы спектр направлений как в области оценки, так и в научно-исследовательской деятельности, образовании, кадровом консалтинге и индивидуальном сопровождении личностно-профессионального развития руководителей существенно расширился. Расширился и масштаб реализуемых проектов. Сегодня это мероприятия регионального, отраслевого и национального уровней. Расширился и активно интегрируется в единую систему оценки арсенал методов и методик, применяемых в диагностике руководителей, действующих государственных служащих, кандидатов на государственную службу, а также молодых специалистов, которые только планируют связать свое профессиональное будущее с государственным управлением.

Мы хотим еще раз вспомнить ключевые события, связанные с работой факультета.

Элементы научного подхода, на котором базируется методология Факультета оценки по сей день, начали формироваться в 1997-1998 годах, когда в лаборатории психодиагностики на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС при Президенте РФ стали разрабатывать диагностические инструменты в рамках концепции мониторинга личностно-профессионального развития.[1] Именно тогда появились понятия «личностно-профессиональная диагностика» и «мониторинг личностно-профессионального развития», которые и легли в основу названия флагманского опросника и в последующем в название самого Факультета[2].

В **2014 году** под руководством доктора психологических наук, профессора Ю.В. Синягина в структуре Института «Высшая школа государственного управления» (ВШГУ) РАНХиГС с целью проведения личностно-профессиональной диагностики, оценки и развития руководителей сферы государственного управления на основе ресурсного подхода был создан Центр современных кадровых технологий. Применение ресурсного подхода в оценке стало инновационным методом в системе государственного управления, так как ранее предпочтение отдавалось преимущественно нормативному сопоставлению выраженности оцениваемых показателей имеющимся профилям компетенций руководителей, а также выявлению потенциальных рисков в проявлении личностных и профессиональных качеств оцениваемых. В отличие от нормативного и дефицитарного подходов ресурсный подход позволяет не только составить комплексное представление о кандидате как руководителе и специалисте с учетом возможных контекстов, но и выявить сильные стороны личности, определить его уни-

[1] Синягин Ю. В. Опросник управленческого потенциала: история и новые возможности // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 2(10). С. 5-10. EDN HNYYLD.

[2] Синягин Ю.В. Концепция мониторинга личностно-профессионального развития государственных служащих в РАГС (Методическая разработка). М.: РАГС, 1999. 144 с.

кальные ресурсы и таланты и различные варианты наиболее эффективного их применения. С этого момента начинается активное продвижение ресурсного подхода в сфере оценки руководителей системы государственного управления.

Уже с **2014 года** личностно-профессиональная диагностика применялась при оценке кандидатов в резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации. Так как технология личностно-профессиональной диагностики имела специально разработанный надежный и валидный инструментарий оценки, а также сертифицированных по данной методологии экспертов, в этом же году она была поддержана Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров.

С ростом направлений своей деятельности Центр современных кадровых технологий **23 октября 2015 года** на основании приказа ректора Президентской академии был преобразован в факультет оценки и развития управленческих кадров, деканом которого был назначен кандидат психологических наук, доцент И.Б. Шебураков. Штатная численность сотрудников Факультета в этот момент составляла всего 15 человек, а в команду привлечённых экспертов входили еще 12 человек.

В этом же году модель метакомпетенций Факультета была утверждена распоряжением Правительства РФ для применения при формировании и развитии федерального резерва управленческих кадров.

С **2016 года** Факультет активно стал наращивать практику еще в одном направлении – формировании резервов управленческих кадров в субъектах России на основе открытых кадровых конкурсов среди граждан. Вскоре, в 2017 году, Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров была одобрена подготовленная экспертами ВШГУ под руководством И.Б. Шебуракова «Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров». Впервые были подготовлены предложения о формировании единой системы резервов управленческих кадров в Российской Федерации. На основе концепции была разработана методология формирования управленческих резервов, которую на текущий момент применили более чем в 20 субъектах Российской Федерации, а также на отраслевом уровне.

С **2017 года** эксперты Факультета принимают активное участие в разработке и реализации методологии оценки в рамках конкурса управленцев «Лидеры России», целью которого является выявление нового поколения руководителей, готовых решать современные управленческие задачи и войти в число лучших управленцев страны. Сотрудники Факультета непосредственно участвуют в проведении конкурса в роли экспертов по оценке, разработчиков и ведущих оценочных упражнений, составленных на основе реальных управленческих кейсов. В рамках четвертого сезона конкурса Факультет выступал одним из разработчиков методологии оценки участников в треке «Государственное управление», так как экспертиза оценки именно категории государственных служащих является одной из ключевых задач Факультета. После запуска в 2017 году конкурса «Лидеры России» начали активно реализовываться конкурсы по формированию резервов управленческих кадров на региональном уровне, и факультет выступал в роли методолога и организатора таких кадровых региональных конкурсов, как «Молодёжный резерв Прикамья»,[3] «Команда развития Тульской области»,[4] «Команда Севастополя»[5] и многих других.

[3] Сайт губернатора и Правительства Пермского края. URL: https://permkrai.ru/governor/rezerv/ (дата обращения 13.01.2025)
[4] Команда развития. Единая команда управленцев для предприятий, органов власти и органов местного самоуправления Тульской области. URL: https://komanda.tularegion.ru/ (дата обращения 13.01.2025)
[5] Официальный портал органов государственной власти. Правительство Севастополя. URL: https://sev.gov.ru/info/news/128040/ (дата обращения 14.01.2025)

В **2018 году** методические рекомендации по работе с резервами управленческих кадров, разработанные на Факультете, были размещены на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров. Это способствовало старту реализации ежегодных, начиная с **2019 года**, работ по формированию федерального резерва управленческих кадров с применением методологии Факультета.

С момента своего основания и по сей день наряду с оценкой руководителей высшего звена в госсфере и формированием управленческих резервов Факультет реализует трек оценки, направленный на самопознание и совершенствование личностно-профессиональных качеств руководителей в рамках высокостатусных образовательных программ Президентской Академии. Этот трек представляет собой комплексную работу по определению текущего уровня управленческой готовности (выраженности управленческих компетенций) участников программ в рамках индивидуальной работы каждого из них с персональным консультантом, а также прохождение дополнительных методик оценки с предоставлением развивающей обратной связи на протяжении всей образовательной программы. Помимо индивидуальной работы комплексный ресурсный анализ предполагает получение обратной связи и от коллег по программе, что способствует большей осознанности не только в процессе обучения, но и в процессе дальнейшего развития своих компетенций. На сегодняшний день трек комплексного ресурсного анализа реализуется в различных форматах на таких программах ВШГУ как «Школа губернаторов», федеральная программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров», «Школа мэров», «EMPM - Мастер государственного управления для руководителей», в том числе и в работе с международной группой (страны СНГ), «Кадровый управленческий резерв в области науки, технологий и высшего образования», «Специалист в области государственного и муниципального управления» – Master of Public Administration» и др.

Помимо работы, связанной с оценочной деятельностью, на Факультете активно развивается научно-образовательное направление. В **2020 году** была открыта аспирантура по направлению подготовки «Социальная психология», а в **2024 году** по направлению «Социология управления». Сейчас у Факультета более 25 аспирантов и соискателей, как окончивших аспирантуру, так и находящихся в процессе обучения. Факультет развивает свою научную школу на стыке психологии управленческой деятельности и управления кадрами в системе государственного и муниципального управления.

Начиная с **2022 года** Факультет ведет совместную работу с Институтом государственной службы и управления (ИГСУ) Президентской академии в рамках программы «Наставничество». В рамках данной программы проводится личностно-профессиональная диагностика студентов, которые только планируют связать свою будущую профессиональную деятельность с государственной службой. Цель диагностики здесь – повышение осознанности студентов в вопросе выбора направления своего дальнейшего обучения на программах магистратуры, развитие навыков самостоятельной оценки своих способностей, формирования и реализации плана своего развития в дальнейшем. Личностно-профессиональная диагностика призвана подготовить будущих государственных служащих к реальным условиям работы, погрузить их в содержание деятельности государственных служащих и помочь в дальнейшем более комфортно перейти от этапа студенчества к реальной практике.

С **2023 года** ежегодно на базе факультета начала реализоваться образовательная программа переподготовки «Современная система управления кадрами в государственной сфере (ГОС HR)»,[6] направленная на повышение кадрового потенциала государственных органов или организаций за счет создания эффек-

[6] Современная система управления кадрами в государственной сфере. URL: https://goshr.ru/ (дата обращения 14.01.2025)

тивной системы управления кадрами. Программа, предполагающая комплексное обучение и проектную работу руководителей кадровых служб государственных и муниципальных органов, призвана сформировать у них представление о современных технологиях управления для дальнейшего внедрения разработанных проектов в реальную практическую деятельность в своем регионе или министерстве. Помимо этого, в рамках программы проводится обучение и сертификация слушателей, желающих стать экспертами по оценке согласно методологии Факультета.

2022 год для Факультета связан во многом с началом создания инфраструктуры для централизованной оценки кандидатов на гражданскую службу. Был разработан ряд методик для их последующего масштабирования и внедрения в систему государственного управления.

На основе разработанных методик уже в **2024 году** состоялись запуск и пилотное внедрение автоматизированного кадрового сервиса элементов централизованной оценки с использованием платформенных решений факультета, в пилотировании которого приняли участие федеральные и региональные органы исполнительной власти. Уже в ближайшем будущем масштабирование централизованной части оценки кандидатов на гражданскую службу позволит существенно повысить зрелость применяемых кадровых технологий и качество отбора кадров.

2024 год для Факультета связан также с трансформацией системы работы с федеральными резервами в Российской Федерации. По Указу Президента Российской Федерации от 22 января 2024 г. № 61 «О федеральном кадровом резерве на государственной гражданской службе Российской Федерации» Президентской академией организована и проведена работа по оценке кандидатов, претендующих на включение в федеральный кадровый резерв на государственной гражданской службе.

В этом же году Факультет начал работу в рамках программы «Время героев». В рамках задачи, поставленной Президентом Российской Федерации, Факультет выступает организатором оценки и одним из методологов формирования образовательной программы, призванной подготовить руководителей из числа участников СВО для их последующей работы в органах государственной и муниципальной власти, а также государственных компаниях. Распространение этой практики в регионах способствует формированию более эффективной системы работы с участниками СВО в контексте применения их знаний и опыта в системе государственного управления.

На начало **2025 года** на Факультете:

- работают около 60 сотрудников и экспертов по оценке, среди которых доктора и кандидаты наук (Н.В. Колисниченко, А.А. Мударисов, О.Ю. Переверзина, Т.А. Подольская, Д.А.Подольский, О.А. Овсяник, С.А. Проценко, А.В. Рожок, Е.В. Селезнева, В.А. Сергеев, Л.Н. Татаринова, А.В. Трифонова, Е.Г. Чирковская), аспиранты и соискатели ученых степеней (Ю.К. Баркова, А.И. Волобуева, А.В. Гудиев, М.В. Долгов, А.В. Лебедева, Н.А. Кононенко, К.А. Лукашева, Е.В. Цаплин);
- экспертами были изданы более 300 научных работ, включая статьи, монографии, научные доклады, подготовлено более 40 научных работ по госзаданию и пр.;
- углубленная диагностика и сопровождение личностно-профессионального развития реализованы для более 2 тысяч руководителей высшего звена;
- оценку в рамках образовательных программ ВШГУ прошли более 50 тысяч участников;
- база данных руководителей, сформированная на основе единого методологического подхода, обеспечивающая сопоставимость и качество получаемых данных, составляет более 200 тысяч человек;
- в рамках реализации программы «Время героев» факультетом разверну-

то и осуществляется управление более, чем 90 пунктами дистанционной оценки по всей стране; во всех субъектах РФ подготовлены эксперты по оценке для отбора на аналогичные региональные программы перспективных руководителей из числа участников СВО.

В **2025 году** планируется значительное масштабирование направлений деятельности Факультета, а также расширение географии проектов. Факультет выражает признательность всем, кто вносил вклад в его развитие на протяжении десяти лет, и надеется на дальнейшее плодотворное сотрудничество и активное участие в решении социально значимых задач.

О.А. Воробьева,
заместитель директора
центра оценки руководителей и управленческих команд
ФОиР ВШГУ РАНХиГС

К.А. Клычникова,
заместитель директора
центра современных кадровых технологий
ФОиР ВШГУ РАНХиГС