



DOI: 10.22363/2312-8313-2018-5-1-61-67

НОВАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕРСОНАЛУ ИЗМЕНЯЕТ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКАМ КАДРОВЫХ СЛУЖБ

А.А. Соколова

Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина –
филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
ул. Соборная, 23/25, г. Саратов, Россия, 410012

Статья посвящена изменениям функционала современных кадровых служб, сравнению отдельных элементов системы управления кадрами в советский период и в настоящее время, стандартизации квалификационных требований к государственным гражданским служащим, внедрению системы стратегического управления кадрами государственной гражданской службы. Изучается практика использования Справочника 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, разработанного министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, методике конкурсного отбора на государственную гражданскую службу, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

Ключевые слова: управление персоналом, квалификационные требования, требования к компетенциям, методика проведения конкурсов

Какие задачи стоят перед кадровой службой? Казалось бы, ответ очевиден: оформление трудовых отношений, что включает в себя подготовку приказов о назначениях и увольнениях, отпусках и командировках, составление трудовых договоров, внесение записей в трудовые книжки, ведение табеля учета рабочего времени и т.п. Но будет ли данный перечень исчерпывающим, если мы говорим о современной службе кадров и решаемых ею задачах?

Если обратиться к недавней истории, можно отметить следующее. В советский период отделы кадров появились практически во всех организациях, однако их функции заметно отличались от того, чем занимались подразделения с тем же названием в странах с рыночной экономикой. Идея основателя Советского государства Ленина заключалась в том, чтобы национализировать

всю экономику страны и управлять ею из центра как единой фабрикой. При таком сценарии экономические организации теряли самостоятельность, а вместе с ней и необходимость выполнять многие свойственные им в рыночной экономике функции. Важнейшая для всякой организации и общества в целом функция подготовки резерва выполнялась политической организацией – КПСС, представители которой присутствовали на любом предприятии и контролировали процесс подбора, подготовки и продвижения руководителей и специалистов [1. С. 43].

Кардинальная перестройка экономической и политической систем в конце 80-х и начале 90-х годов прошлого века повлекла за собой значительные изменения. Ломая существующую систему, государство категорично отметало и то, что было ей присуще. От политической и общественной системы, связанной не только с ограничениями и запретами, но и с централизацией властных полномочий и планированием, был совершен резкий поворот в сторону децентрализации как политической, так и экономической систем, и ориентации на требования дня сегодняшнего. Изменение политического и экономического курса существенным образом изменили принципы работы кадровых служб.

Если, к примеру, действующая в советское время система распределения выпускников учебных заведений по рабочим местам стабильно обеспечивала приток молодых специалистов, то со времен перестройки рассчитывать на подобного рода обновление кадрового состава уже не приходилось.

Возможно, недостаточное знание рыночных законов в то время порожило уверенность, что следствием безработицы будет рост конкуренции на рынке труда и обеспечение молодыми кадрами в достаточном количестве. Однако время показало, что это не так. На сегодняшний день в ряде отраслей, в частности, на промышленных предприятиях, имеет место старение персонала. О росте среднего возраста работников можно говорить не только применительно к отдельным предприятиям и учреждениям, но и относительно органов власти: средний возраст работников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, на 1 октября 2016 года составлял 41 год, в том числе в органах законодательной власти 44 года; средний возраст работников, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, на указанную дату – 42 года [2].

К тому же если в рамках советской управленческой системы источником резерва для кадровых назначений в органах власти являлась Коммунистическая партия Советского Союза, то после отказа от того, что ядром государственных и общественных организаций советского общества является Коммунистическая партия, возникла необходимость не только формирования нового резерва, но и разработки критериев для включения в него кандидатов.

Помимо этого время поставило перед кадровыми службами и другие функционально новые задачи: привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, что особенно значимо в условиях рыночной кон-

курении, профессиональное развитие персонала, формирование карьерной стратегии, управление персоналом в период экономических кризисов, как правило, связанных с необходимостью сокращения штатной численности.

Таким образом, если мы ведем речь о современной службе кадров, особенно крупного предприятия, организации, учреждения или органа власти, то ее функции гораздо многообразнее, чем составление приказов и ведение личных дел работников. При этом основной задачей, безусловно, является обеспечение высокопрофессиональным кадровым составом.

Именно на повышение уровня профессионального состава кадров и с целью внедрения в органах государственной власти системы стратегического управления персоналом направлены разрабатываемые в настоящее время правовые акты Российской Федерации и методические рекомендации Минтруда России.

В частности, министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был утвержден 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 (далее – Справочник) [3].

Объем Справочника составляет 1203 страницы, квалификационные требования распределены в соответствии с 32 областями деятельности государственной гражданской службы от «Обеспечения избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» до «Управления в сфере архивного дела и делопроизводства».

В Справочнике содержатся рекомендации по установлению требований:

- к базовым знаниям и умениям государственных гражданских служащих;
- требования к общим умениям, включающим (умение мыслить системно (стратегически), умение планировать и рационально использовать служебное время, умения достигать результата, коммуникативные умения);
- управленческие умения (в том числе умение руководить подчиненными, эффективно планировать, организовывать работу и контролировать ее выполнение, умение оперативно принимать и реализовывать управленческие решения).

Вышеуказанные требования определены применительно к более чем 350 видам профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

В свою очередь максимальная детализация квалификационных требований повлекла за собой и формирование критериев, установленных в отношении компетенций государственных гражданских служащих.

В частности, в Методическом инструментарии по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 3.2.), разработанному министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, представлена модель професси-

ональных и личностных качеств (компетенций) [4]. Указанная модель включает следующие профессиональные и личностные качества (компетенции), необходимые для замещения должностей гражданской службы:

- стратегическое мышление;
- командное взаимодействие;
- персональная эффективность;
- гибкость и готовность к изменениям;
- лидерство;
- принятие управленческих решений.

Определение вышеуказанных критериев для замещения определенных должностей требует оценки степени их выраженности и соответствия кандидатов установленным требованиям. Стало быть, одной из задач кадровой службы в настоящее время является активное применение соответствующих критериев, а значит внедрение методов по оценке указанных компетенций, что, в свою очередь, повышает требования к работникам кадровых служб органов власти и ставит перед кадровиками новые задачи.

Можно отметить, что действующим законодательством предусмотрена также возможность установления требований к специальности (направлению подготовки) кандидатов для замещения должностей государственной гражданской службы, что, с одной стороны, призвано способствовать повышению профессионального уровня служащих, но с другой, существенно сужает круг претендентов на замещение должности.

Соответственно, от работников кадровых служб органов власти в настоящее время требуется, как минимум, организация работы по формированию должностных регламентов с учетом рекомендуемых к применению квалификационных требований, а, как максимум, проведение конкурсных процедур по приему на государственную гражданскую службу с применением процедур по оценке вышеназванных знаний и умений.

С целью определения порядка проведения соответствующих конкурсных мероприятий Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 была утверждена единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов [5].

В качестве рекомендуемых к применению методов определены тестирование и индивидуальное собеседование, а также анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документов, проведение групповых дискуссий. Метод тестирования предлагается использовать в целях оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации, знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе и противодействии коррупции, знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом. В целях проведения инди-

видуального собеседования нужно составить перечни вопросов по каждой вакантной должности для оценки профессионального уровня кандидата. При написании реферата также следует использовать вопросы или задания, составленные исходя из профессиональных обязанностей по соответствующей должности.

Таким образом, процесс оценки кандидата для замещения должности государственной гражданской службы направлен на максимально четкое отображение профессиональных качеств, знаний и умений претендента. Следовательно, в кадровой службе должны присутствовать специалисты, обладающие знаниями и умениями по анализу кадрового потенциала и интеллектуального капитала служащих.

С учетом изложенного можно сделать заключение, что современной службе управления персоналом в органах власти требуются специалисты, область профессиональной деятельности которых включает в себя не только кадровое и делопроизводственное обеспечение, но и кадровое планирование, управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала, развитие персонала, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом.

В заключение можно отметить, что необходимость исполнения кадровыми службами органов власти вышеуказанных полномочий получила закрепление в Типовом положении о подразделении по вопросам государственной службы и кадров федерального органа исполнительной власти, руководство деятельностью которого осуществляет Правительство Российской Федерации, утвержденном 28 апреля 2018 года заместителем председателя Правительства Российской Федерации – Руководителем Аппарата Правительства Российской Федерации, председателем Правительственной комиссии по проведению административной реформы С. Приходько.

© Соколова А.А., 2018

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- [1] *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии «Библиотека журнала “Управление персоналом”»). М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. С. 368.
- [2] Численность и состав работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/# (дата обращения: 09.06.2018).
- [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. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (дата обращения: 09.12.2017).

- [4] Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (версия 3.2). URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (дата обращения: 22.04.2018).
- [5] Постановление Правительства РФ от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» // «Собрание законодательства РФ», 16 апреля 2018 года, № 16 (Часть II), ст. 2359.

REFERENCES

- [1] Shekshnya S.V. *Upravlenie personalom sovremennoj organizatsii. Uchebno-prakticheskoe posobie. Izd. 5-e, pererab. i dop. (Serii «Biblioteka zhurnala “Upravlenie personalom”»)*. M.: ЗАО «Biznes-shkola «Intel-Sintez», 2002. S. 368.
- [2] CHislennost' i sostav rabotnikov, zameschavshikh dolzhnosti gosudarstvennoj grazhdanskoj i munitsipal'noj sluzhby http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/# (data obrascheniya: 09.06.2018).
- [3] *Spravochnik kvalifikatsionnykh trebovanij k spetsial'nostyam, napravleniyam podgotovki, znaniyam i umeniyam, kotorye neobkhodimy dlya zamescheniya dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby s uchetom oblasti i vida professional'noj sluzhebnoj deyatel'nosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhaschikh* URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (data obrascheniya: 09.12.2017).
- [4] *Metodicheskij instrumentarij po ustanovleniyu kvalifikatsionnykh trebovanij dlya zamescheniya dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby (versiya 3.2)* URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (data obrascheniya: 22.04.2018).
- [5] *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 31 marta 2018 goda № 397 «Ob utverzhdanii edinoj metodiki provedeniya konkursov na zameschenie vakantnykh dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federatsii i vklyuchenie v kadrovyy rezerv gosudarstvennykh organov»* // «Sobranie zakonodatel'stva RF», 16 aprelya 2018 goda, № 16 (Chast' II), st. 2359.

THE NEW SYSTEM OF QUALIFICATION REQUIREMENTS FOR PERSONNEL CHANGES THE REQUIREMENTS FOR EMPLOYEES OF PERSONNEL SERVICES

Sokolova A.A.

*Povolzhsky institute of Management named after P.A. Stolypin, RANEP
410012, Russia, Saratov, Sobornaya str., 23/25*

The article is devoted to the functional changes of the modern human resources departments, to the comparison of special elements of the system of human resources management in soviet period and nowadays, standardization of the qualification requirements to the public servants

and the implementation of the strategic human resources management in public administration. The author studies the practice of use of the Handbook of the qualification requirements to the professional qualification and education and skills for public service considering the area of working and the method of competitive selection procedure for public service validated by the Decree of the Government of the Russian Federation of March 31, 2018 No. 397.

Key words: personnel management, qualification requirements, competence requirements, methodology of competitions

Об авторе:

Соколова Анна Александровна – начальник отдела организации государственной гражданской службы управления кадровой политики и государственной службы Правительства Саратовской области (e-mail: SokolovaAA@saratov.gov.ru)

About the author:

Sokolova Anna Aleksandrovna – Head of the Office of the Organization of Civil Service of HR and Public Service Department of the Government of the Saratov Region (e-mail: SokolovaAA@saratov.gov.ru).