

УДК 2428.35

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

***Соколова А.А.***

*магистрант,*

*РАНХиГС - Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина,  
Саратов, Россия*

**Аннотация**

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, практике 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.

**Ключевые слова:** управление персоналом, квалификационные требования, требования к компетенциям, методы оценки.

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

***Sokolova A.A.***

*undergraduate,*

*RANEPA, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin,  
Saratov, Russia*

**Annotation**

The article is devoted to changes in the functionality of modern personnel services, a comparison of individual elements of the personnel management system in the Soviet period and at present, standardization of qualification requirements for public civil servants, implementation of a strategic personnel management system for public civil service, the practice of using the Directory of qualification requirements for specialties, training areas, knowledge and skills that are required to fill the positions of state citizens service, taking into account the area and type of professional

performance of civil servants developed by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the competitive selection methodology.

**Keywords:** personnel management, qualification requirements, competence requirements, methodology of competitions

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 задач кадрового делопроизводства 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. 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

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

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 административной системы рассчитывать на подобного рода обновление кадрового состава уже не приходилось. Возможно, недостаточное на тот момент знание рыночных законов порождало 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 во многих отраслях, особенно 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.

В частности, численность государственных гражданских служащих, замещающих должности в государственных органах Саратовской области, в возрасте до 30 лет за период с 2017 года по 2019 год сократилась с 16 до 14 процентов; средний возраст государственных гражданских служащих составляет 41 год.

К тому же отказ от признания коммунистической партии основой государственной и общественной системы, помимо всего прочего, лишил административную систему не только источника кадрового резерва, но и потребовал переработки критериев отбора резервистов на замещение должностей в системе государственного управления.

Вышеуказанные изменения не могли не повлечь за собой модификацию функциональных задач кадровых служб органов власти, которые за последнее десятилетие были дополнены такими функциями, как:

- привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, что особенно значимо в условиях рыночной конкуренции;

- оценка компетенций в рамках конкурсного отбора и профессиональное развитие персонала, направленное на развитие знаний и умений, необходимых для исполнения служебных обязанностей;

- формирование карьерной стратегии.

Именно для повышения уровня профессионального состава кадров и с целью внедрения в органах государственной власти системы стратегического управления персоналом были разработаны методические рекомендации Минтруда России, предписывающие кадровой службе органа государственной власти планировать и осуществлять, как процессы оценки и профессионального развития ключевых компетенций служащих, так и кадровые перемещения работников [2].

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации также 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]. Квалификационные требования, содержащиеся в Справочнике, 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».

Соответствующие требования определены применительно более чем к 350 видам профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Помимо определения базовых (общих) квалификационных требований ко всем должностям государственной гражданской службы, Справочник содержит перечень стандартизированных критериев к знаниям и умениям, определяемым в зависимости от вида и области служебной деятельности. Можно отметить, что действующим до Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

2016 года законодательством о государственной гражданской службе было предусмотрено установление квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций. Иными словами, до 2016 года работодатель, исходя из объема полномочий, функций и задач, закрепленных за тем или иным органом власти, мог самостоятельно определять перечень требований к знаниям и умениям, предъявляемым для замещения должностей государственной гражданской службы соответствующего органа власти, в настоящее время ему надлежит, прежде всего, руководствоваться критериями, содержащимися в Справочнике.

Разработка четко определенного перечня требований для замещения должностей государственной гражданской службы, включая установление требований к специальности (направлению подготовки), с одной стороны, безусловно, способствует повышению профессионального уровня служащих, но с другой, сужает круг претендентов на замещение должности. А значит, работники кадровой службы должны обладать профессиональными знаниями по привлечению претендентов для замещения вакантных должностей, проведению оценки соответствия кандидатов установленным требованиям, а также планированию и осуществлению профессионального развития служащих, в том числе, направленного на развитие определенных Справочником компетенций.

Необходимость проведения оценочных мероприятий, в свою очередь, требует от работников кадровых служб грамотного применения таких оценочных методов, как тестирование, индивидуальное собеседование, анкетирование, написание реферата, подготовка проекта документов, проведение групповых дискуссий.

Разумеется, всегда есть возможность по привлечению для проведения оценочных мероприятий специалистов специализированных центров оценки, Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМН Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

однако, как правило, это требует дополнительных денежных средств, что в условиях оптимизации использования бюджетных ресурсов практически неприменимо для органов власти.

Анализ статистических данных показывает, что за последние два года кадровыми службами органов государственной власти Саратовской области наиболее часто используются такие методы оценки, как индивидуальное собеседование и тестирование. В то же время практически не применяется такой метод, как подготовка проекта документа и совсем не используется для осуществления оценки метод проведения групповых дискуссий. Видимо, именно в силу того, что проведение процедур оценки с использованием метода групповых дискуссий требует наличия у кадровых работников специальных знаний и умений, данная процедура не получает должной реализации.

А ведь недостаточно четкая оценка наличия профессиональных знаний и умений, а также степени выраженности личностных качеств, необходимых для замещения должности государственной гражданской службы, не позволяет, во-первых, выявить оптимального для замещения должности кандидата, а, во-вторых, планировать профессиональное развитие служащего, направленное именно на получение необходимых знаний и развитие профессионально значимых личностных качеств.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что полномочия кадровых служб давно уже вышли за пределы оформления приказов и заполнения трудовых книжек и можно сделать заключение, что современной службе управления персоналом органов власти требуются специалисты, область профессиональной деятельности которых включает в себя не только кадрово-делопроизводственное обеспечение, но и кадровое планирование, управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом работников, профессиональное развитие служащих, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом.

### 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. 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: 22.04.2019)
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: 09.10.2019)

*Оригинальность 79%*