

***ВЛИЯНИЕ СТАНДАРТИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СТРУКТУРУ КОМПЕТЕНЦИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ***

Соколова А.А.

магистрант,

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

Аннотация

Статья посвящена вопросам внедрения профессиональных стандартов, установлению требований к знаниям и умениям, формированию квалификационных требований к государственным гражданским служащим

Ключевые слова: компетенции, квалификационные требования, профессиональный стандарт, модель профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих

***IMPACT OF STANDARTIZATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES ON
THE COMPETENCES OF CIVIL SERVANTS***

Sokolova A.A.

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

Annotation

The article is devoted to the implementation of professional standards, the introduction of requirements for knowledge and skills, the formation of qualification requirements for civil servants

Keywords:

competence, qualification requirements, professional standard, model of professional and personal qualities of civil servants

Сегодняшний мир – это мир стремительных изменений, информационной насыщенности и постоянно усложняющихся технологий. Именно поэтому современные экономические реалии и уровень технического прогресса требуют от нас постоянного совершенствования профессионального уровня, увеличения объема профессиональных знаний и овладения новыми умениями.

Более того, в силу вышеизложенных причин, система квалификационных и компетентностных требований, предъявляемых к кандидатам для замещения должностей во всех отраслях, не исключая государственной гражданской службы, это динамично и постоянно развивающаяся система.

Если говорить об общепринятом понимании «компетенции», то для большинства такие понятия, как компетентность, компетенции наиболее равнозначны понятиям «профессионализм», «навыки», «умения». В общем-то, такой ассоциативный ряд в достаточной мере близок к истине.

Вместе с тем, если мы обратимся к научному определению, в частности к работе Тереховой Т.А., Михайловой Л.Л. «Ассесмент-центр как метод оценки компетентности руководителя» отметим, что указанные авторы определяют компетенции как некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые выявляются в компетентности. В свою очередь компетентность – это проявленные на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной (продуктивной) деятельности в социально-профессиональной сфере [1].

Таким образом, можно говорить о неразрывной связи компетенций, компетентности и трудовой функции, поскольку именно знания и умения, в том числе требуемые для исполнения трудовой функции, составляют основу компетенций.

А говоря о трудовых функциях, нельзя не отметить, что последнее десятилетие заметно активизировалась, в том числе и на законодательном уровне, деятельность по стандартизации не только системы трудовых обязанностей, но и требований, определяемых как необходимые, для замещения соответствующих должностей.

Насколько значимой является данная система и должна ли она быть максимально стандартизированной, а значит управляемой? Или она может развиваться стихийно, под воздействием, к примеру, рыночных законов экономики?

Последнее время демонстрирует нам все возрастающий интерес как к формированию и стандартизации трудовых обязанностей, так и квалификационных и компетентностных требований. Формализованными становятся не только должностные обязанности, но и требования к знаниям, умениям, навыкам, а это, в свою очередь, влечет за собой формализацию системы компетенций.

Для тех участников рынка труда, чья деятельность урегулирована Трудовым кодексом, с целью унификации обязанностей и предъявляемых квалификационных требований вот уже несколько лет идет активная работа по составлению профессиональных стандартов.

В конце 2012 года в Трудовой Кодекс Российской Федерации введено понятие профессионального стандарта и определен порядок его разработки, а с 1 июля 2016 года вступили в силу изменения, определяющие порядок применения профессиональных стандартов. По определению профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [2].

Утверждаемые профессиональные стандарты содержат максимально детализированные должностные обязанности и, соответственно, максимально конкретизированные квалификационные требования.

К примеру, если мы обратимся к сравнению структуры соответствующих требований представленных в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 № 37 (далее – Квалификационный справочник), и структуры требований, предлагаемых профессиональными стандартами (далее –

Профстандарты) то отметим следующее: Квалификационный справочник дает общее определение должностных обязанностей специалиста, замещающего ту или иную должность, тогда как Профстандарт для каждого квалификационного уровня должности содержит определение требований к образованию и перечень конкретных трудовых действий, предлагаемых к исполнению в соответствии с уровнем квалификации, а также содержит требования к умениям, необходимым для замещения должности.

Таким образом, если раньше работодатель легко мог рейтинговать сотрудников, сравнив их документы об образовании и опыт работы, то сейчас он обязан сравнить знания, умения и навыки работников - то есть проводить аттестацию, используя при этом критерии, которые установлены в определенном стандарте [3].

Общая тенденция максимальной детализации обязанностей и требований, необходимых для замещения должностей, не могла не проявиться и в отношении должностей государственной гражданской службы.

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) [4].

В указанном Справочнике содержатся рекомендации по установлению требований:

- к базовым знаниям и умениям государственных гражданских служащих.

- требования к общим умениям, включающих 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).

Разумеется, вышеуказанный подход, основанный на максимально детализированных требованиях, повлек за собой и стандартизацию требований, 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 профессиональных и личностных качеств (компетенций) [5]. 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.

Определены также характеристики указанных компетенций и поведенческие индикаторы.

Нельзя не обратить внимание на то, что утвержденные в 2013-2015 годах аналогичные Методические инструментарии не содержали определения модели компетенций – это новация, разработанная и включенная в соответствующий инструментарий в 2016 году.

Таким образом, можно сделать вывод, что стандартизация и формализация требований, в том числе, к компетенции государственных

гражданских служащих – это достаточно актуальное направление. И основной задачей кадровых служб, в связи с этим, является активное применение соответствующих требований, а также внедрение методов по оценке указанных компетенций. Ведь значимость как квалификационных, так и компетентностных требований, не только в том, что они закреплены в соответствующих документах, но и активно применяются, способствуя повышению эффективности деятельности государственных гражданских служащих, а значит и всего государственного аппарата в целом.

Библиографический список

1. Терехова Т.А., Михайлова Л.Л. Ассесмент-центр как метод оценки компетентности руководителя. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011. – 19
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) статья 195.3
3. Панина Д.Н. Сокращенные штаты и санкции // Руководитель бюджетной организации. 2017. № 2. - 65.
4. 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)
5. 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)