

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Титова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ
ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ**
ЮУрГУ – 38.03.04.2017.457.Ю ВКР

Руководитель работы, к.и.н.,
доцент кафедры
_____ Г.А. Васильева
_____ 2017 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-457
_____ М.И. Михеева
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
_____ К.С. Филистович
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Титова
_____ 2017г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
Михеева Мария Игоревна

Группа Ю-457

1 Тема работы

Квалификационные требования к государственным гражданским служащим,
утверждена приказом по университету от _____ 20__ г. № _____

2 Срок сдачи законченной работы _____ 20__ г.

3 Исходные данные к работе

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской
службе Российской Федерации» // «Российская газета». - 2004. - 31 июля;

Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной
службы Российской Федерации» // «Парламентская газета». - 2003. - 31 мая;

Указ Президента РФ от 16.01.2017 № 16 «О квалификационных требованиях
к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по

специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения

должностей федеральной государственной гражданской службы» // «Собрание
законодательства РФ» № 4. - 2017. - 23 января.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке

Теоретические основы установления квалификационных требований к

должностям государственной гражданской службы;

Анализ квалификационных требований к знаниям и навыкам, содержащимся в

приказах федеральных органов исполнительной власти и анализ вакансий на

Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров;

Рекомендации по совершенствованию системы квалификационных требований к

должностям государственной гражданской службы.

5. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор и согласование темы исследования	Январь 2016
Получение от научного руководителя задания на подготовку выпускной квалификационной работы	Март 2016
Изучение требований, предъявляемых к бакалаврским выпускным работам	Апрель-Май 2016
Составление плана работы и графика её написания	Июнь 2016
Изучение научной и учебной литературы по теме исследования	Июль-Ноябрь 2016
Определение целей, задач и методов исследования	Декабрь 2016
Предоставление первоначального варианта работы на проверку научному руководителю в электронном виде	Январь 2016
Устранение недостатков и замечаний научного руководителя	Февраль-Март 2017
Оформление работы в соответствии с требованиями к выпускным квалификационным работам	Апрель 2017
Проверка научным руководителем готовой работы	Май 2017

Руководитель работы,
доцент кафедры, к.и.н.

Г.А. Васильева

«__» _____ 2017 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-457

М.И. Михеева.

«__» _____ 2017 г.

АННОТАЦИЯ

Михеева М.И. выпускная квалификационная работа «Квалификационные требования к государственным гражданским служащим»: ЮУрГУ, Ю-457, 88 с., библиогр. список – 60 наим., 16 приложений.

Объектом исследования является система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти.

Предмет исследования составляет содержание квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, размещенных на сайте вакансий государственной службы, в приказах федеральных органов исполнительной власти.

Цель данной работы состоит в анализе теоретических основ и существующей системы квалификационных требований, предъявляемых к государственным гражданским служащим в Российской Федерации и разработке предложений по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

1. дать определение понятию квалификационные требования и рассмотреть виды таких требований;
2. изучить нормативно – правовую базу, устанавливающую квалификационные требования;
3. предложение рекомендаций по совершенствованию существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
----------------	---

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Понятие и значение квалификационных требований для обеспечения высокого уровня профессионализма и компетентности кадров государственной гражданской службы.....	12
--	----

1.2. Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы	23
---	----

ГЛАВА 2. СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Правовое регулирование системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы	30
---	----

2.2. Анализ квалификационных требований к знаниям и навыкам, содержащихся в приказах федеральных органов исполнительной власти и вакансий на Федеральном портале государственной службы.....	36
--	----

ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

3.1. Динамика изменений квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.....	47
--	----

3.2. Рекомендации по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ	70

ВВЕДЕНИЕ

Государственная гражданская служба является основополагающим элементом в системе государственного управления. Реформирование института государственной службы происходит одновременно с совершенствованием и стабилизацией структуры государственных органов и их управленческих аппаратов. Исходя из этого, государственная гражданская служба должна быть основана на высокой квалификации, профессионализме и компетентности госслужащих, так как, выполняя свои управленческие функции, они выступают в качестве представителей государственной власти, а так же действуют в интересах государства и всего общества в целом.

В настоящее время с развитием гражданского общества к государственной службе с каждым годом предъявляются более высокие, возросшие требования. Нагрузка на служащих заметно возросла и поэтому сейчас они вынуждены сталкиваться с комплексом задач различных по характеру, сложности и масштабу. От эффективности работы каждого отдельного госслужащего в зависимости от приоритетов государственной политики, зависит благополучие страны.

Одним из основных направлений политики в области государственной гражданской службы в Российской Федерации является повышение профессионализма государственных гражданских служащих вследствие отбора наиболее подготовленных кандидатов для государственной гражданской службы. Профессиональная служебная деятельность чиновников разнообразна и предполагает большую степень ответственности. Это требует от государственных гражданских служащих высокого уровня профессионализма.

Но, несмотря на это существуют проблемы применения квалификационных требований: отсутствие системности и последовательности в оценке граждан поступающих на государственную службу. Так, внедрение новых и эффективное применение существующих требований, прямо влияет на эффективность и результативность института государственной службы в Российской Федерации. Поэтому развитию нормативного регулирования в сфере государственной службы

уделяется большое внимание, проводимые в государстве реформы привели к изменению места и статуса органов государственного управления и государственных служащих, в том числе. Но данная задача усложнена тем, что в период советской власти не было специально ориентированного законодательства о государственной службе, существовал ряд нормативных актов регулирующих узкоспециализированную государственную службу, например в органах ОВД, военную службу. Таким образом, статус государственных служащих не отличался от остальных трудящихся и просто закреплялся в трудовом законодательстве, не определяя конкретный правовой статус.

Позитивные изменения, произошедшие в результате административной реформы, квалификационные требования к государственным гражданским служащим страдают некоторыми недостатками, такими как: формальность применения, в некоторых случаях служат инструментом для отстранения от определенных должностей перспективных работников. Такое положение дел значительно утрудняет введение новых требований, поэтому и не способствует высокому уровню профессионализма, компетентности и знаний служащих, занятых в сфере государственного управления. Для этого необходимо выработать конкретные критерии, методы и способы оценки соответствия кандидатов квалификационным требованиям на занятие вакантных должностей государственной гражданской службы.

Вопросы формирования компетенции, развития профессионализма являются чрезвычайно актуальными. Анализ проблемы в литературе и современных научных исследований показал, что данный вопрос недостаточно широко и глубоко исследован.

В настоящее время написано множество научных статей, монографий, однако вопросы, рассматриваемые в них, имеют общий характер, не учитывая условий постоянно меняющейся экономической, политической и социальной сред. Поэтому вопрос о квалификационных требованиях к должностям государственной гражданской службы требует более детального рассмотрения через призму актуального законодательства.

Только если квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы будут усовершенствованными, детализированными и в достаточной степени дифференцированными согласно специфике деятельности государственных органов и по категориям и группам должностей, чиновники, отобранные на различные должности на основе данных квалификационных требований, смогут качественно выполнять свои должностные обязанности и поставленные перед ними задачи. Государственные гражданские служащие будут больше осведомлены о возможностях для занятия должностей на государственной гражданской службе и для карьерного роста.

Отдельные вопросы квалификационных требований к государственным гражданским служащим исследовались в работах Г.А.Борщевского, Н.М.Гвоздевой, Л.Т.Глушниковой, К.О.Магомедова, Н.М.Пестеревой, А.А.Уколовой, Л.С.Цветлюк и многих других.

Основными источниками исследования квалификационных требований к должностям государственной службы являются нормативные правовые акты Российской Федерации, Методический инструментарий Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы (Версии 2.0, 3.0 и 3.1).

Цель данной работы состоит в анализе теоретических основ и существующей системы квалификационных требований, предъявляемых к государственным гражданским служащим в Российской Федерации и разработке предложений по совершенствованию существующей структуры квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

— дать определение квалификационным требованиям к государственной гражданской службе и рассмотреть виды таких требований;

- изучить нормативно – правовую базу, устанавливающую квалификационные требования для занятия должностей государственной гражданской службы;
- анализ квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, содержащихся в федеральных нормативных и методических документах;
- выявление недостатков системы квалификационных требований, определение наиболее востребованных квалификационных требований и установление процентных соотношений между общими и специфическими квалификационными требованиями;
- предложение рекомендаций по совершенствованию существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Объектом исследования является система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти.

Предмет исследования составляет содержание квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

С точки зрения методологии, работа основана на логическом анализе научной литературы, связанной с темой квалификационных требований к должностям государственной службы, анализе законодательства Российской Федерации по данному вопросу и Методического инструментария Минтруда России по установлению данных квалификационных требований. Исследование в работе проводилось на основе комплексного системного подхода с применением методов сравнительного, структурного анализа документов, методов аналогий, синтеза и обобщения.

Теоретическая значимость работы состоит в проведении сравнительного анализа позиций различных ученых в сфере государственного и муниципального управления

Практическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Структура данной работы - состоит из введения, заключения и трёх глав, разделенных на параграфы, списка использованных источников и литературы, приложения.

В первой главе рассматривается понятие и значение квалификационных требований для занятия вакантных должностей государственной гражданской службы.

Во второй главе раскрывается существующая на данный момент система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в Российской Федерации, анализируются приказы федеральных органов исполнительной власти по данному вопросу и вакансии на Федеральном портале управленческих кадров.

Третья глава посвящена разработке предложений по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы и её дальнейшему развитию, анализу законодательства Российской Федерации.

В заключении подводятся итоги исследования, формируются выводы по рассматриваемой теме, излагаются возможные направления дальнейших исследований в данной области.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

1.1. Понятие и значение квалификационных требований для обеспечения высокого уровня профессионализма и компетентности кадров государственной гражданской службы

Вопросам формирования эффективно действующей системы государственного управления в Российской Федерации большое внимание уделяется политиками, научным сообществом и гражданами.

Российский опыт показывает одну закономерность: в настоящее время в российском законодательстве подробно закрепляются и регламентируются вопросы организации и прохождения государственной службы, а так же основные принципы и признаки функционирования системы государственной службы. Законодатель подробно определяет статус государственного служащего, который с течением времени и постоянно меняющейся ситуацией в стране и мире, претерпел некоторые изменения. Так, например, множество изменений принесла административная реформа, проводимая в Российской Федерации. И сейчас предпринимаются шаги по реформированию института государственной и муниципальной службы: принимаются новые правовые, нормативные акты, ведется подготовка и переподготовка управленческих кадров, государственных и муниципальных служащих, а в административной сфере формируется концепция государственной и муниципальной службы как социального института.

Государственная политика в отношении государственной службы в Российской Федерации направлена, в первую очередь, на формирование такого кадрового состава, который в состоянии обеспечить эффективное функционирование и выполнение основных задач государственного управления.

Главные направления, цели и задачи государственной кадровой политики были первоначально сформулированы в Концепции реформирования системы государственной Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации в 2001 году.¹

В соответствии с данной концепцией реализовывался ряд федеральных программ, в том числе:

1. «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 гг.)»;²
2. «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 гг.)»;³
3. Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы⁴.

Можно констатировать, что государственная служба создана и функционирует, хотя и не все задачи, изначально сформированные в Концепции, были решены до настоящего времени.

В каждой из вышеперечисленных федеральных программ ставилась задача формирования высококвалифицированного кадрового состава государственных служащих для обеспечения эффективного государственного управления, развития гражданского общества и инновационной экономики. Эта задача и сейчас является актуальной.

Научный анализ многолетней реформы государственной службы проводился Г.А. Борщевским в 2014 году¹.

¹ Концепция реформирования государственной службы Российской Федерации (утв. Президентом РФ 15.08.2001 № Пр – 1496) // «Парламентская газета». – 2001. – 21 августа.

² Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)» // «Российская газета». – 2002. – 23 ноября.

³ Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» // «Российская газета». – 2009. – 11 марта.

⁴ Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. – 2016. № 33 ст. 5165

Так же, в течение нескольких лет ученые кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации проводили научно-социологические исследования проблем профессионального развития и кадровых процессов на государственной службе. Так ученые выявили тенденцию снижения уровня профессионализма, что подтверждается и результатами социологических исследований: так считают 62% респондентов исследования и 45 % привлеченных экспертов, по их мнению, главной причиной низкого уровня профессионализма государственных гражданских служащих является привлечение кадров по знакомству или родству².

Таким образом можно констатировать, что вопрос квалификационных требований в настоящее время очень актуален, так как именно они оказывают непосредственное влияние на систему государственной службы в целом. Без четко определенной структуры таких требований невозможно её эффективное функционирование.

Для дальнейшего подробного изучения требований предъявляемых к государственным гражданским служащим необходимо ввести несколько базовых понятий, таких как: «государственная гражданская служба», «квалификационные требования», «профессионализм», «компетентность».

Согласно Федеральному Закону «О системе государственной службы РФ» от 27.05.2003 №58 – ФЗ (далее ФЗ № 58): «Государственная гражданская служба – это вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях гражданской службы по реализации полномочий федеральных и региональных

¹ Борщевский, Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г.А.Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2. – С. 65–88.

² Магомедов, К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений / К.О Магомедов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 3 (121). – С. 97-118.

органов власти, предполагающая наличие у лица соответствующего профессионального образования, а так же иных требований»¹.

Согласно инструментарию: «Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы (квалификационные требования) – требования к уровню и специальности (направлению подготовки) профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, включая умения, свидетельствующие о наличии профессиональных и личностных качеств».²

Для детального рассмотрения квалификационных требований, следует определить, в чем заключается сущность и разница понятий профессионализм и компетентность. В процессе отбора на должности государственной гражданской службы заранее необходимо иметь чёткое представление о том, какие же показатели и факторы определяют профессиональную компетентность специалиста и из каких компонентов она состоит.

Для эффективного подбора кадров государственной службы в статье 4 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» №79 – ФЗ (далее ФЗ № 79) закреплён принцип профессионализма и компетентности государственных служащих³.

Понятие компетентности включает в себя набор определенных показателей, для характеристики профессиональных знаний и способности госслужащего эффективно их реализовывать в своей государственно – служебной деятельности. Можно заметить, что в научной литературе есть некоторая неопределенность в разграничении понятий «компетентность» и «компетенция». Так компетентность имеет более широкое определение в сравнении с компетенцией, ведь включает ее в качестве своей основы, но все же ею не исчерпывается. Подобное расхождение

¹Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // «Парламентская газета». – 2003. – 31 мая

² Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 3.0 // (утв. Минтрудом России). – 2016.

³ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2004. – 31 июля.

связано с тем, что термин «competence» – иностранного происхождения и поэтому в зависимости от языка, на который он переводится, меняется и трактовка.

Так, например, во французском языке термин имеет два значения – компетенция и осведомленность¹, английский язык дает три варианта трактовки – способность, компетенция, компетентность². Оба эти варианта указывают на то, что в русском понимании за данным термином закрепилось два созвучных, но все же разных по объему понятия. Поэтому до сих пор не существует единой для всех классификации компетенций, однако, большое количество авторов все - таки связывают компетентность, в первую очередь с эффективным и результативным выполнением какого – либо вида деятельности. Не существует какой-либо единой, принятой всеми классификации компетенций. Тем не менее, большинство авторов связывают компетентность с эффективным выполнением какой-либо деятельности.

Под профессионализмом понимается обладание глубокими и всесторонними знаниями, а также практическое владение навыками необходимыми для осуществления своей профессиональной деятельности в соответствующей области³. Так же на государственных служащих возложена обязанность, поддерживать достаточный уровень квалификации для эффективного исполнения своих должностных полномочий, при этом им гарантируются переподготовка и повышение квалификации⁴. Необходимым условием профессионализма является наличие профессионального образования соответствующего уровня, определение которого происходит исходя из классификации должностей гражданской службы. Связь профессионализма и образования очевидна, так например права, обязанности, ответственность у группы «специалисты» гораздо выше, чем у группы «обеспечивающие

¹ Краткий французско-русский и русско-французский словарь / К. С. Выгодская, О. Л. Долгополова. - 13-е изд., стереотип. – М. : Рус. яз., 1983. - 679 с

² Англо-русский словарь. Мюллер В.К. 24-е изд. – М.: Русский язык, 1995. – 2106 с

³ Демин, А.А. Государственная служба в Российской Федерации: Учебник для магистров./ А.А. Демин. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 425с.

⁴ Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ» № 1. – 2007. – 1 января.

специалисты», соответственно и требования к уровню образования тоже разные – высшее и среднее профессиональное исходя из положений закона.¹

Частью процедуры является оценка соответствия кандидатов на замещение государственных гражданских должностей квалификационным требованиям, установленным для соответствующей должности. Согласно статье 12 ФЗ № 79 в состав квалификационных требований включаются профессиональные знания, навыки необходимые для исполнения своих должностных обязанностей. Часть 6 данной статьи дает некую отсылку на то, что квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его специфических задач и функций и далее включаются в должностной регламент.

Основываясь на базовых принципах государственной службы, закрепленных в статье 4 ФЗ № 79, Министерство труда и социальной защиты разработало специальный методический инструмент для создания и обеспечения эффективной системы квалификационных требований к государственным гражданским служащим, который устанавливает перечень квалификационных требований к претендентам на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Данный инструмент вводит систему квалификационных требований, основанную на современных исследованиях и передовом опыте, как российском, так и зарубежном.

Определение соответствия уровня образования, стажа гражданской службы, личностных качеств, знаний, умений осуществляется в процессе проведения конкурса на замещение вакантной должности либо отбора без проведения конкурсных процедур, а так же квалификационного экзамена и аттестации. Требования, установленные для поступления должности государственной гражданской службы, установлены в статье 12 и 47 ФЗ № 79, а так же в Положении о конкурсе на замещение вакантной должности государственной

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 31 июля.

гражданской службы.¹ Это требования к уровню и направлению подготовки (специальности), стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным и личностным качествам, знаниям, навыкам и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

При анализе требований Методического инструментария можно увидеть, что там более подробно раскрываются положения статей 12 и 47 ФЗ № 79. В соответствии с ним, система требований делится на: базовые, функциональные и специальные. Базовые квалификационные требования – наиболее общие требования к профессиональному образованию, стажу государственной гражданской службы и/или стажу (опыту) работы по направлению подготовки, знанию русского языка, основополагающим правовым знаниям, а так же иные. Базовые квалификационные требования предъявляются всем без исключения, а значит соответствие данным требованиям обязательно, несмотря на специфику деятельности того или иного органа государственной власти.

В соответствии с Методическим инструментарием: базовые квалификационные требования подразделяются на следующие виды квалификационных требований:

- требования к уровню профессионального образования;
- требования к продолжительности стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа работы по специальности, направлению подготовки вне зависимости от направления деятельности;
- требования к знаниям и навыкам;
- требования к знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка);
- требования к правовым знаниям основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной службе, законодательства о противодействии коррупции;
- требования к знаниям основ делопроизводства и документооборота;

¹ Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // «Российская газета». – 2005. – 3 февраля.

- требования к знаниям и навыкам в области информационно – коммуникационных технологий;

- требования к профессиональным и личностным качествам, а также соответствующим им навыкам и умениям.

Методическим инструментарием вводятся функциональные требования, которые устанавливаются по специализациям и направлениям деятельности, классифицированные по государственным органам, категориям и группам должностей гражданской службы.

Согласно методическому инструментарию: функциональные квалификационные требования включают следующие виды квалификационных требований:

- требования к специальности (направлению подготовки) профессионального образования, включая дополнительное профессиональное образование;

- требования к стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки;

- требования к профессиональным знаниям, содержащие требования к знанию законодательства Российской Федерации и иным профессиональным знаниям;

- требования к профессиональным навыкам.

В соответствии с Перечнем направлений деятельности выделено 41 направление деятельности, реализуемое в федеральных государственных органах.

К последней группе относят специальные квалификационные требования — включаемые в должностной регламент гражданского служащего для детализации основных требований. Специальные квалификационные требования устанавливаются государственным органом на основе базовых, функциональных квалификационных требований и Библиотеки профессиональных и личностных

качеств и соответствующих им профессиональных навыков.¹ Следует также учитывать, что должности государственной службы, помимо разделения по группам и уровням, подразделяются и по специализациям. В соответствии с каждой специализацией предусматривается наличие у претендента на должность общих и специфических компетенций.

Важно отметить, что в настоящий момент каждая государственная структура имеет свой собственный регламент или справочник квалификационных требований необходимых для исполнения обязанностей должностных лиц данного органа.

В зарубежных странах, так же, как и в России, кандидаты, желающие работать на государственной службе, должны отвечать определенным квалификационным требованиям, а именно иметь соответствующие образование, направление подготовки, стаж работы, знания и навыки. Стоит отметить, что квалификационные требования к должностям государственной службы могут меняться в соответствии с иерархическим уровнем, количеством кандидатов на должности и количеством вакантных мест. Квалификационные требования к должностям государственной службы в зарубежных странах используются, как и в России, при замещении должностей, проведении квалификационных экзаменов для чиновников, а также для обучения, развития, оценки и вознаграждения гражданских служащих. Это обеспечивает эффективную деятельность чиновников на государственной службе, дает уверенность, что они будут хорошо справляться с возложенными на них должностными обязанностями и ясное понимание того, какими навыками и знаниями должны обладать претенденты для поступления на службу. В зарубежной практике государственной службы существует множество моделей, устанавливающих квалификационные требования для должностей государственной службы. Некоторые модели, в частности, модель профессиональных навыков для правительства в Великобритании, модель основных квалификаций для высших руководителей в

¹Уколова, А.А. Профессиональная компетентность муниципальных служащих как исследовательская проблема. / А.А. Уколова // Публичное управление и территориальное развитие: современные тенденции, проблемы и перспективы. — Иркутск., 2013. — С. 151–160.

США, модель знаний и навыков в странах ЕС и система квалификационных требований в Казахстане, имеют схожие черты с существующей системой квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в России.¹ Важной общей чертой моделей квалификационных требований в зарубежных странах и в России является разделение необходимых квалификационных требований для кандидатов на замещение должностей на общие и специфические.

Для замещения многих государственных должностей в зарубежных странах кандидатам необходимо соответствовать образовательному цензу, то есть иметь определенный уровень базового образования. Чиновникам высших рангов необходимо иметь диплом об окончании высшего образования, а иногда и ученую степень. На остальные должности государственной гражданской службы, как правило, требуется наличие диплома о высшем или специальном образовании.² Также, чаще всего для работы на государственной гражданской службе кандидатам необходимо иметь определенное количество лет опыта, которое может быть заменено образованием в университете, иногда с получением ученой степени. Что касается знаний, умений, навыков и качеств, которыми должны обладать кандидаты при поступлении на государственную службу, в большинстве стран они практически идентичны, их состав незначительно меняется в зависимости от специфики и особенностей управленческой деятельности. Иногда для высших руководителей и остальных государственных служащих существуют две различные модели знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей. Проанализировав модели базовых знаний, навыков и личностных качеств в десяти зарубежных странах, следует сказать, что большинство навыков,

¹ Public Servants as Partners for Growth: Toward a Stronger, Leaner and More Equitable Workforce, OECD Publishing, 2011 [Электронный ресурс] // OECD iLibrary [сайт]. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/governance/publicservants-as-partners-for-growth_9789264166707-en.

² Standards of Professional Qualifications with Selection Criteria and Methods of Qualification testing for Position Officials in State Administration, Officials Council, 2014 [Электронный ресурс] // Republika Slovenija, Ministrstvo za Javno Upravo [сайт]. URL: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/Uradniski_svet/STANDARDS_OF_PROFESSIONAL_QUALIFICATIONS_2015.pdf.

знаний и качеств содержится в моделях Великобритании, Канады и Казахстана. Результаты проведенного анализа представлены в Приложении 16.

Согласно Приложению 16, для поступления на государственную службу кандидатам чаще всего необходимо обладать навыками управления персоналом и коммуникативными навыками. Для высших должностей также важно иметь развитое стратегическое мышление. Немного реже в различных странах чиновникам необходимо уметь использовать инновационные подходы в своей деятельности, уметь пользоваться программами и анализировать данные.

Что касается знаний, иногда для замещения должностей государственной службы в зарубежных странах (например, в Словении, Казахстане)¹ требуется знание иностранного языка. Наиболее востребованными личностными качествами чиновников в зарубежных странах (в особенности, на высших должностях государственной службы), как показано в Приложении 15, являются лидерские качества и направленность на достижение результатов.²

Также, стоит отметить, что в настоящее время старшие госслужащие больше ориентированы на результат, чем на процесс. В одних странах (например, в США) особо ценятся межличностные навыки кандидатов на должности и их ориентация на результат в других (например, в Сингапуре) – интеллектуальные способности (Сингапур).³

В настоящее время в Российской Федерации, так же, как и в зарубежных странах, к должностям государственной гражданской службы предъявляются квалификационные требования, что и будет рассмотрено далее.

¹ Standards of Professional Qualifications with Selection Criteria and Methods of Qualification testing for Position Officials in State Administration, Officials Council, 2014 [Электронный ресурс] // Republika Slovenija, Ministrstvo za Javno Upravo [сайт]. URL: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/Urad_niski_svet/STANDARDS_OF_PROFESSIONAL_QUALIFICATIONS_2015.pdf.

² Work level standards: APS Level and Executive Level classifications [Электронный ресурс] // Australian Government. Australian Public Service Commission [сайт]. URL: http://www.apsc.gov.au/publications-andmedia/current_publications/worklevel-standards.

³ The New Key Leadership Competencies [Электронный ресурс] // Government of Canada [сайт]. URL: <http://www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/learningapprentissage/pdps-ppfp/klc-ccl/klcp-pccl-eng.asp..>

1.2. Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности

В соответствии со статьей 12 ФЗ № 79, в число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки.

Требования к уровню образования устанавливаются ФЗ № 79, требования к стажу – Указом Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (далее Указ Президента РФ № 16)¹. Требования к знаниям и умениям устанавливаются конкретным органом исполнительной власти, в соответствии с особенностями их деятельности и выполняемыми функциями.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы. Для подробного изучения требований необходимо разграничить данные понятия.

Должности государственной гражданской службы делятся на следующие категории:

1. Руководители (руководители государственных органов исполнительной власти и их заместители, к этой же категории законодателем отнесены руководители структурных подразделений соответствующих органов государственной власти – например, управлений, отделов, территориальных отделов, филиалов, а также заместители таких руководителей);

¹ Указ Президента РФ от 16.01.2017 № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» // «Собрание законодательства РФ» № 4. – 2017. – 23 января.

2. Помощники (советники) – госслужащие, замещающие должности, учреждаемые для содействия руководителям;

3. Специалисты – наиболее многочисленная категория госслужащих, чьей непосредственной служебной обязанностью является профессиональное обеспечение деятельности государственного органа власти;

4. Обеспечивающие специалисты, которые осуществляют вспомогательные функции в работе соответствующего органа государственной власти (например, финансово-экономические функции, информационные, документационные, хозяйственные).

По группам должности гражданской службы подразделяются на высшие, главные, ведущие, старшие, младшие.

Соотношение категорий и групп должностей государственной службы происходит следующим образом:

- Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей;

- Должности категории «специалисты» подразделяются на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей;

- Должности категории «обеспечивающие специалисты» подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей.

В число квалификационных требований в соответствии с частью 1 статьи 12 ФЗ № 79, входят требования к уровню профессионального образования. Согласно пункту 1 части 2 статьи 47 ФЗ №79 данные квалификационные требования включаются в должностной регламент государственного служащего.

Исходя из этого, часть 3 статьи 12 ФЗ № 79 предусматривает: «Наличие высшего образования для должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники» и «специалисты», всех групп должностей и для категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп. Статья 12 также устанавливает квалификационные требования к должностям гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп,

там необходимым условием является наличие среднего профессионального образования».

Данный гибкий подход, предусматривающий установление уровней профессионального образования в зависимости от категорий и групп должностей государственной гражданской службы, в полной мере отвечает потребностям в определенных кадрах, а также востребованности специалистов и выпускников с набором определенных компетенций.

Указанный подход не противоречит законодательству, а именно части 3 статьи 32 Конституции Российской Федерации и пункту 3 статьи 4 ФЗ № 79, которые предусматривают равный доступ граждан к государственной гражданской службе, независимо от расы, национальности, происхождения и пола, имущественного, должностного положения, отношения к религии, собственных убеждений, места жительства и иных обстоятельств, которые не связаны с деловыми, профессиональными качествами и качествами определяющими компетентность государственного служащего. В данной связи уровень профессионального образования является частью профессиональных качеств служащего.

Требования и рекомендуемые положения к уровню профессионального образования по группам и категориям должностей государственной гражданской службы приведены в Приложении 1. В данной таблице приводится минимальный уровень образования, необходимый претенденту для замещения определенной должности государственной службы.

Согласно пункту 1 Указа Президента РФ № 16 установлены следующие квалификационные требования: «К стажу государственной службы или стажу работы по специальности для замещения:

- высших должностей федеральной гражданской службы – не менее шести лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее семи лет стажа работы по специальности;

- главных должностей федеральной гражданской службы – не менее четырех лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее пяти лет стажа работы по специальности;

- ведущих должностей федеральной гражданской службы – не менее двух лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее четырех лет стажа работы по специальности;

- старших и младших должностей федеральной гражданской службы – без предъявления требований к стажу».

Пунктом 1.1 Указа Президента РФ № 16 устанавливается, что для лиц, имеющих дипломы специалиста или магистра с отличием, в течение трех лет со дня выдачи диплома устанавливаются квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу работы по специальности для замещения ведущих должностей федеральной гражданской службы – не менее одного года стажа гражданской службы.

В соответствии с пунктом 4 Указа Президента РФ № 16 квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности устанавливаются субъектом Российской Федерации с учётом положений вышеназванного указа.

Если должностной регламент государственного гражданского служащего не определяет квалификационные требования к образованию (специальности образования, направления подготовки), то стаж работы по специальности включает в себя периоды деятельности по любой специальности после получения диплома бакалавра, магистра, специалиста, подтверждающего у выпускника наличие комплексных знаний, умений, навыков, компетенций, полученных при получении образования по данной специальности (направлению подготовки).

Исходя из вышесказанного предпочтение отдается претендентам имеющим:

- стаж гражданской службы (опыт работы) для претендентов на замещение должностей гражданской службы в зависимости от профессиональной специфики исполняемых должностных обязанностей;

- периоды замещения руководящих должностей в государственных органах для претендентов на замещение должностей категории «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы, а также иных должностей, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование собственной деятельности и деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении, и в целом государственного органа, структурных подразделений или проектных групп, а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурных подразделений или проектных группы.

Требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки включаются в профиль должности и в соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 47 ФЗ № 79 в должностной регламент. Наименование замещаемых ранее гражданином (гражданским служащим) должностей и продолжительность их замещения определяются посредством изучения записей в трудовой книжке, анкете, заполняемой гражданином (гражданским служащим) при поступлении на гражданскую службу (замещении должности гражданской службы), а также его резюме.

Выводы по первой главе.

Рассмотрев общие положения о квалификационных требованиях, можно говорить о том, что опорой для них являются два базовых принципа государственной службы, закрепленных в статье 4 ФЗ № 79 – компетентность и профессионализм. Определив сущность данных понятий видно, что именно они являются основой для построения эффективно функционирующего государственного аппарата. Так как от выполнения должностных обязанностей государственными служащими зависит функционирование органов государственной власти, а значит и всего государства в целом.

Исходя из этого, кандидаты желающие работать на государственной службе, должны отвечать определенным квалификационным требованиям, а

именно иметь соответствующие образование, направление подготовки, стаж работы, знания и навыки.

Квалификационные требования к должностям государственной службы используются при замещении должностей, проведении квалификационных экзаменов, а также для обучения, развития, оценки и вознаграждения гражданских служащих. Это обеспечивает эффективную деятельность государственных служащих, дает уверенность, что они будут хорошо справляться с возложенными на них должностными обязанностями и ясное понимание того, какими навыками и знаниями должны обладать претенденты для поступления на службу.

Именно поэтому с каждым годом к государственным служащим предъявляются новые возросшие требования, такие как уровень профессионального образования, обладание специальными навыками (например, использование средств научно – технического прогресса в своей деятельности, использование современных технологий для коммуникаций и межведомственного взаимодействия).

Государственные структуры нуждаются в компетентных специалистах. Государство, в лице работодателей, заинтересовано в найме высококвалифицированных сотрудников, обладающих всем необходимым набором специальных навыков и умений. Именно такой специалист в сравнении с другими будет иметь весомое конкурентное преимущество. Для этого государством, как главным заинтересованным лицом, разработана значительная система квалификационных требований, включающая в себя большое количество нормативных актов различного уровня. В соответствии с этим требования дифференцируются по уровням должностей.

Помимо регламентированных требований необходимо разработать эффективную систему применения кадровыми службами Методического инструментария, что обеспечит поступление на государственную гражданскую службу профессионально подготовленных и квалифицированных специалистов, готовых осуществлять свою деятельность во благо интересам общества.

Однако, в связи с этим, получается большое количество требований, которые не включены в единую систему, так как существующие квалификационные требования, содержащиеся в Методическом инструментарии, в некоторых случаях идут вразрез с требованиями, установленными самим органом государственной власти.

Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам претендентов на замещение должностей гражданских служащих и к государственным служащим определяются самостоятельно государственными органами на основе их функций и деятельности и закрепляются в локальных нормативных правовых актах

ГЛАВА 2. СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Правовое регулирование системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

Определение федеральной государственной службы, содержится в статье 4 ФЗ № 58: «Федеральная государственная служба - профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации».

Государственный гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации.

Статьей 12 ФЗ № 79, устанавливаются квалификационные требования к должностям гражданской службы, данные требования являются едиными и обязательными, как для федеральных гражданских служащих, так и для гражданских служащих субъектов Российской Федерации. Стоит также заметить, что в соответствии с законодательством основные, базовые квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, аналогичны требованиям к должностям муниципальной службы.¹

Согласно данному закону система квалификационных требований включает в себя конкретизированные и детальные требования к уровню профессионального образования, к стажу государственной службы или работы по специальности, а так же к профессиональным знаниям и навыкам (Приложение 2).

¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 01.05.2017) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2007. – 7 марта

Стоит отметить, что в структуру квалификационных требований не входят требования к определенному возрасту и гражданство Российской Федерации, так как это обязательные условия поступления на гражданскую службу.

Важным условием, является тот факт, что квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы не противоречат Конституции Российской Федерации и не носят дискриминационный характер, а значит, не нарушают права граждан на равный доступ к государственной службе и на равные условия её прохождения, данное положение закрепляется в пункте 3 статьи 4 ФЗ № 79.¹ Это требование должно обязательно учитываться при формировании и оценочных процедур и инструментария оценки претендентов для замещения должностей государственной гражданской службы.

Процедурам проверки соответствия квалификационным требованиям подвергаются как претенденты на замещение должностей при поступлении на госслужбу, так и гражданские служащие уже работающие на государственной службе и желающие, например, продвинуться по карьерной лестнице. Это своего рода критерии поступления на государственную гражданскую службу и занятия определенных должностей.

Более того, из-за несоответствия квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы кандидаты на замещение данных должностей могут не получить допуск к участию в конкурсе на замещение вакантной должности. Государственные служащие, не соответствующие квалификационным требованиям, могут быть освобождены от замещаемых должностей государственной гражданской службы или уволены с нее по инициативе представителя нанимателя.

Как уже было отмечено в первой главе данной работы, квалификационные требования устанавливаются согласно категориям и группам должностей. Перечни таких квалификационных требований установлены в должностном регламенте.

¹ Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный)

В ФЗ № 79 также детализированы квалификационные требования к образованию государственных гражданских служащих. Для категорий «руководителей», «помощники (советники)», «специалисты» всех групп должностей гражданской службы, а также для категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы необходимо наличие высшего образования. Категориям «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы достаточно иметь среднее профессиональное образование, которое должно соответствовать направлению деятельности.

Что касается квалификационных требований к стажу государственной службы или опыта работы по специальности, они определены в Указе Президента РФ № 16. Данный указ устанавливает необходимый стаж или опыт работы для занятия определенной группы и категории должностей государственной службы. Федеральные гражданские служащие, претендующие на высшие должности, должны иметь минимум шесть лет стажа государственной службы или минимум семь лет стажа работы по специальности. Соответственно, для замещения главных и ведущих должностей государственной гражданской службы кандидатам требуется иметь меньший стаж работы по специальности или государственной службы.

Причем, для замещения ведущей группы должностей стаж государственной гражданской службы или работы по специальности может быть сокращен до одного года для лиц с дипломами специалиста или магистра с отличием. Лицам, желающим занять старшие и младшие должности государственной гражданской службы, стаж работы не обязателен.

Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам претендентов на замещение должностей гражданских служащих и к чиновникам определяются самостоятельно государственными органами на основе их функций и деятельности, закрепляются в нормативных правовых актах соответствующего государственного органа, что закреплено в части 6 статьи 12 ФЗ № 79

Подобные нормативно – правовые акты федеральных органов государственной власти подробнее рассматриваются далее. К ним можно отнести, например, приказ Минобороны России от 16 июля 2012 г. № 1850 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства обороны Российской Федерации»¹, приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации»² и иные.

В настоящий момент каждая государственная структура имеет собственный регламент или справочник квалификационных требований для исполнения должностных регламентов лиц, осуществляющих свою профессиональную деятельность в соответствующем органе.

Помимо этих нормативно – правовых актов Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации предложена система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. Данная система учитывает уровень профессионального образования, а так же общие и профессиональные компетенции, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, в соответствии с направлением деятельности, того или иного органа исполнительной власти. Данный документ доступен на сайте Министерства труда, что позволяет федеральным органам исполнительной власти, опираясь на рекомендации Методического

¹ Приказ Минобороны России от 16 июля 2012 г. № 1850 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства обороны Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 50. – 2012. – 10 декабря.

² Приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 5 сентября.

инструментария, самостоятельно разработать ту систему квалификационных требований, включающую три уровня: базовые, функциональные и специальные, которая будет так же учитывать специфику деятельности органа государственной власти.

Содержащиеся в Методическом инструментарии подходы к установлению квалификационных требований определены в развитие положений статей 12 и 47, других положений ФЗ № 79, а также Указа Президента РФ № 16.

Систему государственной службы и квалификационные требования устанавливает также ФЗ № 58, который закрепляет наравне с такими принципами построения государственной службы, как законность и открытость – компетентность и профессионализм государственных служащих. Как говорилось в первой главе данной работы, данные принципы являются главными и основополагающими в системе государственной службы Российской Федерации, так как именно от функционирования государственных институтов власти, зависит благополучие государства.

Для обеспечения высокого уровня подготовки и формирования компетентных специалистов, для высших учебных заведений устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты. В соответствии с государственным образовательным стандартом по направлению «Государственное и муниципальное управление», установлены общие требования к содержанию образования по данному направлению, зафиксированы те самые общие и профессиональные компетенции, общеобязательные навыки, умения и знания, которыми должен обладать выпускник образовательного учреждения, чтобы получить соответствующую квалификацию государственного управленца.

При четком выполнении требований данного стандарта, студенты и выпускники должны обладать набором знаний и компетенций, необходимых для поступления на государственную или муниципальную службу. Однако, зачастую обучение в высших учебных заведениях носит лишь формальный характер. В связи с этим, представляется необходимым формирование единой системы

подготовки и оценки базовых компетенций кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы.

Так же с течением времени изменению и дополнению должен подлежать должностной регламент государственного служащего, таким образом должны учитываться новые подходы к определению квалификационных требований и условия развития системы государственной службы.

Так, в соответствии с пунктом 3 части 3 статьи 24 ФЗ 79 – должностной регламент является существенным условием служебного контракта государственного служащего, а значит оказывает непосредственное влияние на выполнение должностных обязанностей и функций. Например, основанием для изменения условий служебной деятельности, по инициативе нанимателя, является изменение законодательства Российской Федерации.

Если гражданский служащий не соответствует новым квалификационным требованиям или не согласен продолжать занимать ту же должность, на основании части 3 и 4 статьи 29 ФЗ № 79, представитель нанимателя должен предложить иные должности государственной гражданской службы, требованиям которых соответствует гражданский служащий.

Действующее законодательство Российской Федерации в области квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы и сама система квалификационных требований недостаточно детализированы и дифференцированы в федеральных органах исполнительной власти. Это обуславливает необходимость совершенствования системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти, в связи с чем, повысится эффективность отбора кадров на государственную гражданскую службу. У государственных служащих повысится мотивация к обучению и развитию на государственной службе, они станут более заинтересованными в своей работе. Все это, в свою очередь, положительно повлияет на качество работы государственного органа.

2.2. Анализ квалификационных требований к знаниям и навыкам, содержащихся в приказах федеральных органов исполнительной власти и вакансий на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров

Федеральные органы исполнительной власти в Российской Федерации самостоятельно издают приказы о квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы государственным гражданским служащим для исполнения их должностных обязанностей. Для анализа были взяты 10 актуальных приказов федеральных органов исполнительной власти:

- Министерство культуры Российской Федерации (Минкультуры России)¹;
- Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)²;
- Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)³;
- Министерство обороны Российской Федерации (Минобороны России)¹;

¹ Приказ Минкультуры России от 6 апреля 2012 г. № 317 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральных государственных гражданских служащих Министерства культуры Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 31. – 2012. – 30 июля.

² Приказ Рособрнадзора от 5 июня 2012 г. № 709 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки» // «Российская газета». – 2012. – 4 июля.

³ Приказ Минфина России от 25 июня 2012 г. № 88н «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства финансов Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 31 августа.

- Министерство связи и массовых коммуникаций (Минкомсвязь России)²;
- Министерство здравоохранения Российской Федерации (Минздрав России)³;
- Министерство сельского хозяйства Российской Федерации (Минсельхоз России)⁴;
- Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения (Росздравнадзор)⁵;
- Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства (Минстрой России)⁶;
- Федеральное архивное агентство (Росархив)¹.

¹ Приказ Минобороны России от 16 июля 2012 г. № 1850 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства обороны Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». – 2012. – 10 декабря.

² Приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 5 сентября.

³ Приказ Минздрава России от 10 сентября 2012 г. № 156н «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства здравоохранения Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 21 декабря.

⁴ Приказ Минсельхоза России от 15 апреля 2013 г. № 178 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства сельского хозяйства Российской Федерации» // «Российская газета». – 2013. – 13 июня.

⁵ Приказ Росздравнадзора от 14 августа 2014 г. № 5787 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения» // «Российская газета». – 2014. – 17 октября.

⁶ Приказ Минстроя России от 6 июля 2015 г. № 487/пр «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации»; // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2015. – 20 сентября.

Следует отметить, что квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам государственных служащих в данных приказах представлены в различных формах и видах: в таблицах, текстом или с выделением подпунктов. В некоторых приказах федеральных органов исполнительной власти встречаются некорректные формулировки отдельных навыков, так как они являются не навыками, а личностными и профессиональными качествами. К примеру, в приказе Минздрава России встречается такой навык как: «склонность к кооперации, гибкости и компромиссам при решении проблем, ответственность по отношению к людям», в приказе Минкультуры спорным навыком является «требовательность».

Проведенный анализ вышеперечисленных приказов, представлен в Приложениях № 3,4,5. В результате работы было выявлено 21 общее квалификационное требование к знаниям, при том, что 18 из них предъявляются к государственным служащим всех категорий должностей. Остальные требования предъявляются исключительно для должностей категорий «руководители» и «помощники (советники)», к таким требованиям относятся: «знание методов управления коллективом, проведения международных переговоров и знание передового отечественного и зарубежного опыта в области государственного управления».

Самые востребованные общие квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих представлены в Таблице 1. Такие требования указаны более чем в половине проанализированных приказов. К числу таких требований можно отнести: знание Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции» и других нормативных правовых актов, регулирующих соответствующую сферу

¹ Приказ Росархива от 4 декабря 2015 г. № 150-к «О квалификационных требованиях, предъявляемых государственным гражданским служащим Федерального архивного агентства» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2016. - 12 января.

деятельности госслужащего, а так же знание служебного распорядка государственного органа, правил делового этикета и иные.

Исходя из результатов анализа, можно отметить, что большинство общих квалификационных требований к знаниям чиновников всех должностей совпадает. Исключения имеются для тех, кто хочет заместить должности категории «руководители», то в данном случае необходимы дополнительные знания в области ИКТ и проектного управления. Указанные в приказах навыки аналогичным образом повторяются и в других приказах, что можно увидеть в Приложениях № 3,4,5. Всего в результате анализа было выявлено 42 требования к навыкам, самые востребованные представлены в Приложении 6. Большинство востребованных общих квалификационных требований к навыкам чиновников всех категорий должностей совпадает.

Однако наблюдаются и такие квалификационные требования к навыкам, которые предъявляются только к определенной категории должностей. Например, при замещении должностей категории «руководители» необходимо иметь навыки в оперативном принятии управленческих решение, публичных выступлений, делегирования полномочий подчиненным. В свою очередь для замещения должностей категории «специалист», претендент должен обладать навыками организации и обеспечения выполнения задач.

Так же при анализе выбранных приказов федеральных органов исполнительно власти, обнаружены так же и дополнительные квалификационные требования к знаниям и навыкам. Они есть в 7 из 10 проанализированных приказов. Например, в приказе Росархива содержатся специфические квалификационные требования, которые устанавливаются в зависимости от направления деятельности Росархива. К таким требованиям можно отнести, например, знание порядка составления планово – отчётной документации, навыки ориентирования в системе научно – справочного аппарата архива.

При анализе квалификационных требований к государственным служащим «Росархива», наблюдается закономерность, которая позволяет сказать что общие требования преобладают.

Наиболее востребованные общие квалификационные требования к знаниям, содержащимся в приказах отображены в таблице 1.

Таблица 1

№	Общие квалификационные требования к знаниям, содержащиеся в приказах	Категория «руководители»	Категория «помощники (советники)»	Категория «специалисты»
1	Конституция РФ, иные нормативные правовые акты, регулирующие соответствующую сферу деятельности	+	+	+
2	Основы организации труда и делопроизводства	+	+	+
3	Процесс прохождения государственной гражданской службы	+	+	+
4	Служебный распорядок государственного органа	+	+	+
5	Правила делового этикета	+	+	+
6	Порядок работы со служебной информацией	+	+	+
7	Правила и нормы охраны труда	+	+	+
8	Формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления	+	+	+
9	Аппаратное и программное обеспечение	+	+	+
10	Возможности и особенности применения современных ИКТ в государственном органе	+	+	+
11	Общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности	+	+	+
12	Правовые аспекты в области информационных компьютерных технологий (ИКТ)	+	-	-
13	Программные документы и приоритеты государственной политики в области ИКТ	+	-	-
14	Правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения ИКТ	+	-	-
15	Основы проектного управления	+	-	-

Если же рассматривать соотношение общих требований к специфическим. Так в приказе Росархива указано 14 общих и 4 специфических квалификационных требований к знаниям и 15 общих и 2 специфическое квалификационное требование к навыкам государственных служащих.

Исходя из этого, в указанном примере можно определить процентное соотношение общих и специфических требований. Что составляет 29% и 13 % соответственно. То есть в целом, соотношение общих и специфических квалификационных требований в приказах составляет - 81 % и 19%. Однако, по результатам анализа 10 приказов федеральных органов исполнительной власти, чаще всего в подобного рода приказах содержатся только общие квалификационные требования, которые являются обязательными для всех государственных гражданских служащих, специфическим же требованиям уделяется либо очень малое внимание, либо вообще не упоминают.

Для более удобного и эффективного доступа к государственной службе в 2011 году в Российской Федерации был создан Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров (<http://gossluzhba.gov.ru/>), на данном ресурсе размещаются различные вакансии на должности государственной службы. На сайте любые желающие могут размещать свои резюме, а так же просматривать вакансии. Данный портал призван, в первую очередь, упростить поиск гражданам необходимой информации для замещения должностей государственной службы. Так же работа подобного ресурса значительно повышает эффективность кадровых служб в государственных органах всех уровней. Данный анализ позволит выявить закономерности применения квалификационных требований к кандидатам на вакантные должности государственной гражданской службы.

Объявление о вакансии может состоять из следующих разделов: наименование государственного органа, структурное подразделение, группа и категория должности, должностные обязанности, служебный распорядок, социальный пакет, квалификационные требования к стажу, образованию, время и место приема документов, дополнительная информация для кандидатов. В

квалификационных требованиях к стажу указаны как требования к стажу государственной службы, так и к опыту по специальности, направлению подготовки. На 1 мая 2017 года на Федеральном портале управленческих кадров всего размещено 3383 вакансий и 101 вакансия по Челябинской области, в порядке 11 органах исполнительной власти. Результаты проведенного анализа представлены в Приложении 7.

Большинство вакансий открыты на должности категории «специалисты» и наибольшее количество опубликованных вакансий принадлежит Федеральной налоговой службе(44 %), что отражено на диаграмме в Приложении 7.

Проанализировав 101 вакансию, опубликованную на Федеральном портале управленческих кадров, можно отметить некоторые закономерности и недостатки.

Во-первых, можно встретить одинаковые квалификационные требования в разных разделах объявления о вакансии. Например, в разделе «знания и навыки» периодически находятся требования к образованию и стажу работы, которые указываются еще и в разделах «квалификационные требования к стажу», «требования к замещаемой должности — образование».

Более того, вместо наличия квалификационных требований к знаниям и навыкам в соответствующем разделе на сайте вакансий, указывается ссылка на федеральный орган исполнительной власти, где кандидаты, претендующие за замещение должностей государственной гражданской службы, должны самостоятельно искать всю необходимую им информацию. Данная ссылка указана, например, в объявлениях о вакансиях в Министерстве образования и науки России.

Также, не понятно, что должно содержаться в разделе дополнительных требований к кандидатам, так как нередко там содержатся такие формулировки, как «опыт работы в федеральных органах исполнительной власти приветствуется», «желательно юридическое профильное образование». В данном разделе указываются и квалификационные требования к необходимым знаниям и навыкам к претендентам на замещение должностей государственной гражданской

службы. Например, «знание основ гражданского и административного законодательства», «свободное владение иностранным языком», «уверенный пользователь ПК, грамотная письменная и устная речь».

Что касается общих квалификационных требований, содержащихся в вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров, только требования к уровню профессионального образования представлены во всех объявлениях (причем, без разделения на бакалавриат, специалитет, магистратуру), что показано на диаграмме в Приложении 8.

Квалификационные требования к стажу государственной службы или работы по специальности не указаны для старших и младших групп должностей государственной гражданской службы, так как для этих групп необязательно установление данные требований. Некоторые объявления на портале содержат уточняющие требования к стажу, например, опыт работы в аналитическом отделе.

Согласно Приложению 8, квалификационные требования к знанию ИКТ и уровню профессионального образования представлены во всех представленных вакансиях. Меньше всего квалификационных требований предъявляется к управленческим навыкам и знанию русского языка.

Что касается специфических квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, их очень мало, и они содержатся лишь в 28 объявлениях о вакансиях из 101, что представлено в Приложении 9. Меньше всего специфических квалификационных требований встречались к знанию законодательства Российской Федерации, как показано в Приложении 9. В вакансиях практически всех федеральных органов исполнительной власти предъявляются требования к знанию «иных нормативных правовых актов, регулирующих соответствующую сферу деятельности применительно к исполнению конкретных должностных обязанностей».

Специфические квалификационные требования к иным знаниям, так же как и к навыкам, очень редко упоминаются в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров. Примером иных профессиональных знаний являются «знания установленных

стандартов и технических условий на эксплуатацию материально-технических средств».

Необходимые для занятия должностей профессиональные навыки часто пишутся в должностных обязанностях государственных гражданских служащих.

Если взять объявление о вакансии, содержащее специфические квалификационные требования, как к знаниям, так и к навыкам чиновников (например, в ФНС России), можно посчитать примерное соотношение общих и специфических квалификационных требований к знаниям и навыкам в данном объявлении. Так, кандидатам, желающим занять должность главного государственного налогового инспектора, необходимо соответствовать 9 общим и 1 специфическому квалификационному требованию к знаниям и 15 общим и 5 специфическим квалификационным требованиям к навыкам.

Таким образом, в объявлении о вакансии в Федеральной налоговой службе России специфические квалификационные требования к знаниям и навыкам чиновников составляют около 13% и 19%, соответственно. То есть соотношение общих и специфических квалификационных требований в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров – 84% и 16 %, соответственно. Но как показали результаты проведенного анализа вакансий на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров, чаще всего в объявлениях указываются только общие квалификационные требования, обязательные для всех государственных гражданских служащих.

В результате анализа квалификационных требований к знаниям и навыкам на различных должностях государственной гражданской службы, можно сделать вывод о том, что на данный момент общие квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, содержащиеся в приказах федеральных органов исполнительной власти и на Федеральном портале управленческих кадров, во много раз превосходят специфические квалификационные требования. К государственным гражданским служащим предъявляется очень мало конкретных, детализированных квалификационных требований, устанавливаемых в зависимости от специфики деятельности органа

власти. Более того, в большинстве объявлений о вакансиях и приказов федеральных органов исполнительной власти о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам, указываются исключительно общие квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

В общем, большинство квалификационных требований являются одинаковыми во всех федеральных органах исполнительной власти. Более того, они идентичны и по категориям должностей. Получается, чиновники могут без труда переходить из одного государственного органа в другой и занимать должности тех же уровней, что и раньше, так как требования в разных государственных органах, например, к руководителям, практически полностью совпадают.

Таким образом, возникает необходимость в совершенствовании системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти. В настоящее время в Российской Федерации предпринимаются меры по развитию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, ведется работа Минтруда России в данном направлении, что и будет рассмотрено в третьей главе.

Выводы по 2 главе

ФЗ №79 установлены квалификационные требования к уровню профессионального образования, а в Указе Президента Российской Федерации №16 установлены требования к стажу. Данные требования распространяются на государственную гражданскую службу на федеральном и региональном уровне.

Перечень требуемых профессиональных навыков, знаний и умений установлен методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Также, в данном инструментарии содержатся требования к направлениям профессионального образования.

Конкретные квалификационные требования к умениям и навыкам закрепляются отдельными актами федеральных органов исполнительной, что представляет определенную сложность при отборе на государственную службу.

Анализ правовых актов органов исполнительной власти показал, что большинство востребованных общих квалификационных требований к навыкам служащих всех категорий должностей совпадает. Однако наблюдаются и такие квалификационные требования к навыкам, которые предъявляются только к определенной категории должностей

К государственным гражданским служащим предъявляется очень мало конкретных, детализированных квалификационных требований, устанавливаемых в зависимости от специфики деятельности федеральных органов государственной власти. Более того, в большинстве объявлений о вакансиях и приказов федеральных органов исполнительной власти о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам, указываются исключительно общие квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

Таким образом, возникает необходимость в совершенствовании системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти. В настоящее время в Российской Федерации предпринимаются меры по развитию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, ведется работа Минтруда России в данном направлении.

ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ДОЛЖНОСТЯМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

3.1. Динамика изменений квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

Действующее законодательство Российской Федерации в области установления квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы и сама система квалификационных требований недостаточно детализированы и дифференцированы в федеральных органах исполнительной власти. Это обуславливает необходимость совершенствования системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» (далее Указ Президента РФ № 601) определены основные направления кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Так, одной из задач было представление предложений по формированию «перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы» до начала июля 2012 года¹. В Указе Президента РФ № 601 отмечается, что перечень должен был быть составлен на основе принадлежности государственных гражданских служащих к профессиональным группам и на основе их должностных обязанностей и функций. Таким образом, одной из актуальных поставленных задач развития современной системы государственного управления является совершенствование квалификационных требований к должностям государственной гражданской

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // «Российская газета». – 2012. – 9 мая.

службы. Так, предположительно с 2017 года в ФЗ № 79 будет внесено несколько изменений, касающихся квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.¹

Данные квалификационные требования будут устанавливаться не только в соответствии с категориями и группами должностей, но еще и в соответствии с областями профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. С принятием поправок в ФЗ №79 в нем будет уточнено, что для замещения категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы претендентам необходимо будет иметь уровень высшего образования не ниже специалитета или магистратуры. должностей гражданской службы и категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей кандидатам нужно будет иметь уровень образования не ниже бакалавриата.

Что касается квалификационных требований к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих, в измененном ФЗ № 79 не будет указано, что они должны закрепляться в нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти.

С принятием поправок в ФЗ №79, он также не будет устанавливать каких-либо общих, единых требований к направлениям подготовки государственных гражданских служащих. Как правило, государственные органы самостоятельно определяют специальности высшего образования, требуемые для замещения должностей государственной гражданской службы, что закрепляется в актах соответствующих государственных органов. Направления подготовки государственных гражданских служащих устанавливаются государственными

¹ Проект Федерального закона № 978623–6 «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и в статьи 5 и 9 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в части, касающейся квалификационных требований для замещения должностей гражданской и муниципальной службы) // (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 12.04.2016).

органами в зависимости от специфики их деятельности, должностей государственных гражданских служащих и их должностных обязанностей.¹

В 2013 году Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало «Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим».² Затем, в 2015 году система квалификационных требований была усовершенствована и соответствующие изменения были внесены в новый Методический инструментарий. В данный момент в Минтруде России продолжается работа по совершенствованию квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. Методический инструментарий разрабатывался Минтрудом России с целью помощи структурным подразделениям государственных органов по вопросам государственной службы и кадров в разработке системы квалификационных требований в государственном органе. В данный инструментарий включены «Перечень направлений профессиональной служебной деятельности и специализаций по направлениям профессиональной служебной деятельности» и «Справочник квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим». В Справочнике содержатся базовые и профессионально - функциональные квалификационные требования по направлениям и специализациям по направлениям деятельности государственных гражданских служащих, которые были разработаны Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Перед выпуском каждого Методического инструментария система квалификационных требований к

¹ Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. – 2014.

² Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/>.

должностям государственной гражданской службы апробировалась на федеральных государственных органах. Они составляли детализированные квалификационные требования и внедряли их в своих государственных органах.

Методический инструментарий предполагает разделение квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы на 2 вида: базовые и профессионально-функциональные, что представлено в Приложении 10. Базовым квалификационным требованиям должны обязательно соответствовать все претенденты на замещение должностей государственной гражданской службы и все государственные гражданские служащие, вне зависимости от направлений их деятельности. В соответствии с Приложением 10, базовые квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы включают в себя требования к образованию, стажу государственной службы или работы по специальности, направлению подготовки, базовым знаниям и навыкам. Согласно разработанному Минтрудом России Методическому инструментарию по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, все государственные гражданские служащие должны знать русский язык, Конституцию Российской Федерации, законодательство о государственной гражданской службе и противодействии коррупции, а также обладать знаниями и навыками использования информационно-коммуникационных технологий. Данные квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих являются базовыми.

Профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы представляют собой требования к уровню образования, направлениям подготовки и специальностям, профессиональным знаниям (законодательства Российской Федерации и иным знаниям) и навыкам по направлениям деятельности (Приложение 10). Все федеральные государственные органы должны определять и разрабатывать профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы по направлениям их профессиональной и

функциональной деятельности и по категориям и группам должностей гражданской службы. При определении профессионально-функциональных квалификационных требований федеральные органы исполнительной власти опираются на унифицированную форму «Профессионально-функциональные квалификационные требования к категориям и группам должностей государственной гражданской службы», разработанную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Шаблон данной унифицированной формы представлен в Приложении № 11. В каждой форме в заголовке указываются направления профессиональной служебной деятельности, специализации по данным направлениям и наименования федеральных государственных органов. Таблицы профессионально-функциональных квалификационных требований заполняются для каждой категории и должностей государственной гражданской службы. Однако, если профессионально - функциональные квалификационные требования к должностям одной категории разных групп должностей государственной гражданской службы по одной специализации одинаковые, то их целесообразнее представлять в единой таблице. В таблицах профессионально-функциональных квалификационных требований указываются требования к направлению подготовки профессионального образования, требования к профессиональным знаниям (как в области законодательства Российской Федерации, так и иные знания) и требования к профессиональным навыкам.

Помимо вышеперечисленных источников квалификационных требований в модернизации нуждается Справочник квалификационных требований, разработанный Министерством труда и социальной защиты, включает в себя базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.¹

¹ Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba>.

Следует отметить, что в таблицах профессионально-функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в различных федеральных органах исполнительной власти достаточно часто встречаются базовые квалификационные требования, которых там быть не должно. В данных таблицах содержатся базовые квалификационные требования к знаниям законодательства Российской Федерации (Конституции Российской Федерации, ФЗ № 79, ФЗ № 58 «О системе государственной службы в Российской Федерации»), к иным знаниям (например, знание общих вопросов в области обеспечения информационной безопасности) и к навыкам (навыки анализа и прогнозирования, делового общения, взаимодействия с подведомственными организациями и другие).¹

Для точности анализа базовые квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы не учитывались, считались только профессионально-функциональные. Для замещения должностей категории «специалисты» обычно предъявляется меньше квалификационных требований к знаниям законодательства Российской Федерации по направлениям деятельности, а квалификационные требования к знаниям и навыкам остаются такими же, как и для руководителей и помощников (советников). Проанализировав 4 направления служебной деятельности государственных гражданских служащих (75 специализаций по направлениям деятельности в 10 Федеральных органах исполнительной власти), следует отметить, что для замещения должностей государственной гражданской службы в некоторых федеральных органах исполнительной власти (например, в Минкомсвязи России, Роскомнадзоре, Роспечати) не требуются какие-либо профессиональные знания или навыки. Также, очень часто одни и те же профессионально-функциональные квалификационные требования к знаниям и навыкам повторяются в большинстве специализаций по направлениям деятельности одного федерального органа исполнительной власти.

¹ Функциональные квалификационные требования [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11/2>.

Посчитав среднее количество профессионально-функциональных квалификационных требований к знаниям и навыкам, указанным в Справочнике квалификационных требований, можно определить примерное соотношение базовых и профессионально-функциональных квалификационных требований к знаниям и навыкам чиновников. Так, кандидатам, желающим занять должности на государственной гражданской службе, необходимо соответствовать 28 базовым и 17 профессионально - функциональным квалификационным требованиям к знаниям и 31 базовому и 4 профессионально-функциональным квалификационным требованиям к навыкам. Причем, количество профессионально-функциональных квалификационных требований к знаниям законодательства Российской Федерации более чем в 5 раз превосходят требования к иным знаниям по направлению деятельности.

Таким образом, в четырех проанализированных направлениях служебной деятельности профессионально-функциональные квалификационные требования к знаниям и навыкам чиновникам составляют около 61% и 13%, соответственно. То есть соотношение базовых и профессионально-функциональных квалификационных требований в Справочнике квалификационных требований – 63% и 37%, соответственно. В качестве примеров профессионально-функциональных требований к должностям государственной службы можно привести навыки «использования основных методов медицинской статистики», «применения антидотов» и другие. Следует отметить, что по сравнению с вакансиями на Федеральном портале управленческих кадров и с приказами федеральных органов исполнительной власти о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих, в Справочнике квалификационных требований содержится значительно больше профессионально-функциональных квалификационных требований.

Процентное соотношение базовых и профессионально - функциональных квалификационных требований в Справочнике квалификационных требований свидетельствует о постепенном совершенствовании системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в Российской

Федерации. Однако количество профессионально-функциональных квалификационных требований в Справочнике по-прежнему невелико по сравнению с количеством базовых квалификационных требований, поэтому необходимо дальнейшее развитие системы квалификационных требований.

3.2. Рекомендации по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

В связи с выявленными недостатками существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в Российской Федерации, необходим переход к новой, более усовершенствованной системе. Необходимо закрепить в законодательстве Российской Федерации обязательное формирование профессионально-функциональных требований к должностям государственной гражданской службы. Также, для эффективного внедрения квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти необходимо взаимодействие на всех уровнях власти, в том числе с Минтрудом России, который обеспечит методическое сопровождение в части составления правильных квалификационных требований. Также, государственным органам было бы рационально сотрудничать с вузами для того, чтобы студентам давали конкретные знания и обучали определенным навыкам, которые необходимы в данных органах власти. Более того, было бы полезно проводить обучающие мероприятия для сотрудников структурных подразделений по вопросам государственной службы и кадров государственных органов по составлению профессионально-функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Федеральным органам исполнительной власти необходимо детально разрабатывать профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы на основе анализа деятельности всех их структурных подразделений. Данные требования

должны быть прописаны в должностных регламентах чиновников и в вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров.

Что касается базовых квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, их устанавливает Минтруд России, им должны соответствовать государственные гражданские служащие всех государственных органов, поэтому нет смысла их указывать в должностных регламентах и в вакансиях на портале.

В настоящее время Минтрудом России ведется работа по совершенствованию таблиц базовых и профессионально-функциональных квалификационных требований. Предполагается, что данные таблицы будут выглядеть, как в Приложениях № 12, 13.

Все квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы по-прежнему останутся закодированными в таблицах, которые будет представлены в программе Excel. Так как на данный момент не существует таблицы базовых квалификационных требований, таблица, представленная в Приложении № 12, поможет кадровым службам государственных органов быстрее ориентироваться в базовых квалификационных требованиях. Таблица профессионально-функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, в свою очередь, станет более компактной и емкой, так как все коды квалификационных требований будут представлены на одной странице, а их расшифровки – на других страницах. В данной таблице появится разделение уровней профессионального образования, знаний и навыков на обязательные и дополнительные.

Проанализировав в предыдущем разделе квалификационные требования по различным направлениям деятельности, содержащиеся в приказах органов исполнительной власти связанные с квалификационными требованиями, можно дать рекомендации отдельным федеральным органам исполнительной власти. Так, исходя из проведенного анализа, представленного в Приложении № 9, многим федеральным органам исполнительной власти (Минобрнауки России,

Минкомсвязи России, Роскомнадзору) следует разработать профессионально-функциональные квалификационные требования к иным знаниям и навыкам, так как все ими составленные квалификационные требования являются исключительно базовыми, то есть обязательными для всех чиновников. Одним федеральным органам исполнительной власти (например, Россвязи) необходимо доработать профессионально - функциональные квалификационные требования к навыкам.

Также, следует отметить, что во многих федеральных органах исполнительной власти предъявляется мало профессионально-функциональных квалификационных требований, так как многие из них ошибочно отнесены к базовым квалификационным требованиям.¹

В Приложении № 14 представлены примеры формулировок квалификационных требований к навыкам государственных гражданских служащих, замещающих должности в Микультуре России, большинство из которых является базовыми или плохо сформулированными. Приняв участие в разработке новой системы квалификационных требований в ряде федеральных органов исполнительной власти в рамках научно- исследовательской работы Минтруда России, можно предложить формулировки профессионально-функциональных квалификационных требований к навыкам в сфере культуры, приведенные в Приложении 15.

Также, одним из предложений по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы является разработка удобных таблиц с квалификационными требованиями для должностных регламентов и объявлений о вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров. Для приказов федеральных органов исполнительной власти в области квалификационных требований нет смысла разрабатывать таблицы, так как со вступлением в силу поправок к ФЗ № 79, данных приказов не будет.

¹ Функциональные квалификационные требования [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/11/>.

Что касается Федерального портала управленческих кадров, структура объявлений на нем не является простой и понятной, в особенности в части квалификационных требований. Сначала следовало бы расположить разделы объявления в следующем порядке: «квалификационные требования к уровню профессионального образования и направлению подготовки», «квалификационные требования к продолжительности стажа работы», «квалификационные требования к знаниям и навыкам». Первые два раздела заполняются на сайте хорошо, поэтому в них можно все оставить как есть. В разделе «квалификационные требования к знаниям и навыкам» было бы рационально не указывать базовые квалификационные требования, так как они обязательны для всех государственных гражданских служащих. Можно было бы приложить файл с таблицей базовых квалификационных требований, представленной в Приложении № 12. В данной таблице будут прописаны конкретные базовые квалификационные требования, которым должны соответствовать все кандидаты при поступлении на государственную гражданскую службу. Что касается профессионально-функциональных квалификационных требований, на сайте вакансий их можно было бы представить в разделе «квалификационные требования к знаниям и навыкам» в виде таблицы. В каждой ячейке таблицы следовало бы прописывать конкретные нормативные правовые акты, знания и навыки, необходимые для замещения должностей на государственной гражданской службе. Обязательно необходима нумерация, так как в сплошном тексте тяжело ориентироваться.

Таким образом, осуществление данных мер по совершенствованию существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в Российской Федерации положительно скажется на развитии системы государственного управления в стране.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев общие положения о квалификационных требованиях, можно сделать вывод о том, что опорой для них являются два базовых принципа государственной службы, закрепленных в ст. 4 ФЗ № 79-ФЗ – компетентность и профессионализм. Именно они являются основой для построения эффективно функционирующего государственного аппарата. Так как от выполнения должностных обязанностей государственными служащими зависит функционирование органов государственной власти, а значит и всего государства в целом.

Исходя из этого кандидаты, желающие работать на государственной службе, должны отвечать определенным квалификационным требованиям, а именно иметь соответствующее образование, направление подготовки, стаж работы, знания и навыки

Квалификационные требования к должностям государственной службы используются при замещении должностей, проведении квалификационных экзаменов, а также для обучения, развития, оценки и вознаграждения гражданских служащих. Это обеспечивает эффективную деятельность чиновников на государственной службе, дает уверенность, что они будут хорошо справляться с возложенными на них должностными обязанностями и ясное понимание того, какими навыками и знаниями должны обладать претенденты для поступления на службу.

Именно поэтому с каждым годом к государственным служащим предъявляются новые возросшие требования, такие как уровень профессионального образования, обладание специальными навыками (например, использование средств научно – технического прогресса в своей деятельности, использование современных технологий для коммуникаций и межведомственного взаимодействия).

Государственные структуры нуждаются в компетентных специалистах. Государство заинтересовано в найме высококвалифицированных сотрудников,

обладающих всем необходимым набором специальных навыков и умений. Именно такой специалист в сравнении с другими будет иметь весомое конкурентное преимущество. Для этого государством, как главным заинтересованным лицом, разработана значительная система квалификационных требований, включающая в себя большое количество нормативных актов различного уровня. В соответствии с этим требования дифференцируются по уровням должностей.

Перечень требуемых профессиональных навыков, знаний и умений установлен методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Также, в данном инструментарии содержатся требования к направлениям профессионального образования.

Конкретные квалификационные требования к умениям и навыкам закрепляются отдельными актами федеральных органов исполнительной, что представляет некую путаницу при отборе на государственную службу.

Помимо регламентированных требований необходимо разработать эффективную систему применения кадровыми службами Методического инструментария, что обеспечит поступление на государственную гражданскую службу профессионально подготовленных и квалифицированных специалистов, готовых осуществлять свою деятельность во благо интересам общества.

Анализ нормативно – правовых актов органов исполнительной власти показал, что большинство востребованных общих квалификационных требований к навыкам чиновников всех категорий должностей совпадает. Однако наблюдаются и такие квалификационные требования к навыкам, которые предъявляются только к определенной категории должностей

Большинство квалификационных требований являются одинаковыми во всех федеральных органах исполнительной власти. Более того, они идентичны и по категориям должностей. Получается, государственные служащие могут без труда переходить из одного государственного органа в другой и занимать

должности тех же уровней, что и раньше, так как требования в разных государственных органах, например, к руководителям, практически полностью совпадают.

Для того чтобы соотношение базовых и профессионально-функциональных квалификационных требований поменялось в сторону последних, необходимо дальнейшее совершенствование системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. Для начала необходимо закрепить в законодательстве обязательное установление федеральным органом исполнительной власти профессионально-функциональных квалификационных требований, нужно наладить взаимодействие на всех уровнях власти и проводить обучающие мероприятия для сотрудников кадровых служб государственных органов по вопросам составления профессионально-функциональных квалификационных требований. Важно отметить, что детально разработанные профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы должны быть прописаны в должностных регламентах чиновников и в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров и сайтах государственных органов.

Если система квалификационных требований будет достаточно дифференцирована и детализирована в Российской Федерации, повысится эффективность отбора кадров на государственную гражданскую службу. У чиновников повысится мотивация к обучению и развитию на государственной службе, они станут более заинтересованными в своей работе. Все это, в свою очередь, положительно повлияет на качество работы государственного органа в целом. Гражданские служащие с высокими квалификациями являются важным условием для эффективного развития государственной службы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Раздел 1 Нормативно правовые акты

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок) // Собрание законодательства Российской Федерации № 31. – 2014. – 4 августа.

2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58–ФЗ «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» // «Парламентская газета». – 2003. – 31 мая.

3. Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131–ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2003. – 8 октября.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2004. – 31 июля.

5. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Парламентская газета». – 2007. – 7 марта.

6. Федеральный закон от 21 октября 2011 г. № 288–ФЗ «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2011. – 24 октября.

7. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 31 декабря.

8. Федеральный Закон от 30 декабря 2012 г. № 327–ФЗ «О внесении изменения в статью 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2012. – 31 декабря.

9. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 24–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения

требований к лицам, замещающим государственные или муниципальные должности, а также должности государственной или муниципальной службы» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2013. – 8 апреля.

10. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 149–ФЗ «О внесении изменения в статью 10 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2013. – 5 июля.

11. Федеральный закон от 30 июня 2016 г. № 224–ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2016. – 4 июля.

12. Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)» // «Российская газета». – 2002. – 23 ноября.

13. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» // «Российская газета». – 2009. – 11 марта.

14. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – 15 августа.

15. Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017г. №16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей Федеральной государственной гражданской службы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2017. – 23 января.

16. Приказ Минобрнауки России от 22 сентября 2010 г. № 950 «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам федеральных государственных гражданских служащих Министерства

образования и науки Российской Федерации, необходимым для исполнения должностных обязанностей» // «Российская газета». – 2010. – 26 октября.

17. Приказ Рособрнадзора от 5 июня 2012 г. № 709 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки» // «Российская газета». – 2012. – 4 июля.

18. Приказ Минкультуры России от 6 апреля 2012 г. № 317 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральных государственных гражданских служащих Министерства культуры Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти» № 31. – 2012. – 30 июля.

19. Приказ Минфина России от 25 июня 2012 г. № 88н «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства финансов Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 31 августа.

20. Приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 5 сентября.

21. Приказ Минобороны России от 16 июля 2012 г. № 1850 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства обороны Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти» № 50. – 2012. – 10 декабря.

22. Приказ Минздрава России от 10 сентября 2012 г. № 156н «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства здравоохранения Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 21 декабря.

23. Приказ Минсельхоза России от 15 апреля 2013 г. № 178 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства сельского хозяйства Российской Федерации» // «Российская газета». – 2013. – 14 июня.

24. Приказ Росздравнадзора от 14 августа 2014 г. № 5787 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения» // «Российская газета». – 2014. – 17 октября.

25. Приказ Минстроя России от 6 июля 2015 г. № 487/пр «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2015. – 30 сентября.

26. Приказ Росархива от 4 декабря 2015 г. № 150-к «О квалификационных требованиях, предъявляемых государственным гражданским служащим Федерального архивного агентства» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. – 2016. – 12 января.

27. Концепция реформирования государственной службы Российской Федерации (утв. Президентом РФ 15.08.2001 № Пр – 1496) // «Парламентская газета». – 2001. – 21 августа.

Раздел 2 Литература

28. Бахрах, Д.Н., Российский Б. В., Стариков Ю. Н. Административное право: Учебник для вузов. — 5-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2010. — С.800.

29. Богдан, Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе : учеб. пособие / Н.Н. Богдан – СибАГС. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. — С.218.

30. Войтович, В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие / В.Ю. Войтович – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. – С.230.

31. Волкова, В.В. Государственная служба: учебное пособие / В.В. Волкова, А.А. Сапфилова. М: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 – С. 207.

32. Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный).

33. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба: Учеб. / В.Д. Граждан – М.: Приор, 2007. – С. 460.

34. Демин, А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для магистров / А. А. Демин. — 8-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2013. — С. 420.

35. Долгополова, О.Л. Краткий французско–русский и русско-французский словарь / К. С. Выгодская, О. Л. Долгополова//. – 13-е изд., стереотип. - М. : Рус. яз., – 1983. – С. 679.

36. Жукова, С.М. Государственная гражданская служба в Российской Федерации: монография / С. М. Жукова. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. – С.116.
37. Зульфугарзаде, Т.Э. Правовые основы государственного и муниципального управления: монография. В 2-х ч. /Т.Э. Зульфугарзаде. — Palmarium Academic Publishing (Saarbrücken, Germany), 2012. — С. 949.
38. Кнорринг, В.И. Основы государственного и муниципального управления : учеб. / В. И. Кнорринг. — М.: Экзамен, 2014. — С. 159.
39. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы 3.1 (утв. Минтрудом России) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru>.
40. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 3.0 (утв. Минтрудом России) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru>.
41. Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям 2.0 (утв. Минтрудом России) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [сайт]. URL: <http://www.rosmintrud.ru>.
42. Мюллер, В.К. Англо-русский словарь. / В.К. Мюллер // 24-е изд. - М.: Русский язык, – 1995. – С. 2106.
43. Пестерева Н.М., Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина - М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, – 2014. – С. 140.
44. Пестерева, Н.М. Формирование кадровой политики регионов / Л.А.Савинкина, Н.М.Пестерева//Управление персоналом в России: теория,

отечественная и зарубежная практика: монография, под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014. –С.152.

44. Петрова,В.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / под ред. В. И. Петрова. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — С.365.

45. Радченко,А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. — Ростов н/Д, 2001. — С. 280.

46. Черепанов,В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009. Ч. 2. – С 136.

Раздел 3 Статьи из журнала, газеты

47. Братановский,С.Н. Правовое регулирование поступления на муниципальную службу в Российской Федерации / С.Н. Братановский // Государство и право. – 2013. – № 10. – С. 106 – 109.

48. Борщевский,Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы / Г.А Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. –2014. – № 2. С. 65–88.

49. Борщевский,Г.А. Оценка тенденций развития государственной службы: вопросы методологии / Г.А Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2017. – №1. – С.103–128.

50. Володарская Е.П., Глушненко Л.Т. К вопросу о детализированной системе квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы / Е.П. Володарская, Л.Т. Глушненко // Теория и практика общественного развития. – 2015. – №8. – С. 119–122.

51. Гвоздева,Н.М. Специфика системы повышения квалификации государственных гражданских служащих в современных условиях / Н.М. Гвоздева // Вестник Башкирского университета. – 2012. №2 – С.1075 – 1078.

52. Дремина, О.В. Компетентностный подход в отборе персонала на государственной службе / О.В. Дремина // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2016. – № 24 – С. 58 – 63.
53. Зайцева, Л.В. Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе / Л.В Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2013. – №3 – С.90–97.
54. Зульфугарзаде, Т. Э. Понятие, квалификационные требования и принципы государственной службы в Российской Федерации / Т. Э. Зульфугарзаде // Горный информационно-аналитический бюллетень . – 2013. – № 03. – С. 246–250.
55. Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений / К.О Магомедов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 3 (121).С. 97–118.
56. Мамедова, Н.А. Профессиональный стандарт и образовательные программы в системе обучения государственных гражданских служащих / Н.А. Мамедова // Молодой ученый. — 2010. — №4. — С. 158–161.
57. Новокрещенов, А.В. Кадры для органов власти (инновационный подход к пониманию и реализации государственной кадровой политики) / А.В. Новокрещенов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – №9. – С.17–20.
58. Турняк К. В., Шакина М. А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт / К.В.Турняк, М.А. Шакина // Ars Administrandi (Искусство управления). – 2012. – № 4 – С. 41 – 55.
59. Уколова, А.А. Профессиональная компетентность муниципальных служащих как исследовательская проблема. / А.А. Уколова // Публичное управление и территориальное развитие: современные тенденции, проблемы и перспективы: — Иркутск:, – 2013. — С. 151–160.

60. Харитонов, И.К. Проблемы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации / И.К. Харитонов // Общество и право. – 2015. – №2. – С.40–44.

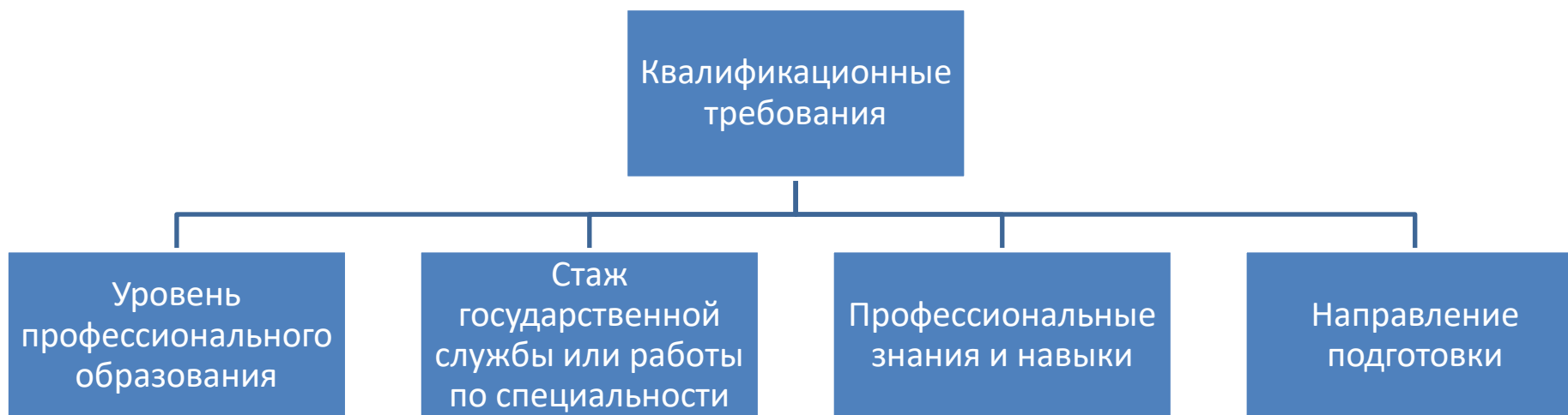
ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.

Соотношение категорий и групп должностей с необходимым уровнем образования

Категория и группа должностей гражданской службы	Уровень профессионального образования
Категория «руководители» высшей и главной групп должностей гражданской службы; - категория «помощники (советники)» высшей и главной групп должностей гражданской службы; - категория «специалисты» высшей и главной групп должностей гражданской службы.	высшее образование – специалитет, магистратура.
Категория «руководители» ведущей группы должностей гражданской службы; - категория «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы; - категория «специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы; - категория «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы.	высшее образование – бакалавриат.
- категория «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы.	среднее профессиональное образование.

Система квалификационных требований



Квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «руководители» в федеральных органах исполнительной власти Российской Федерации

№	Квалификационные требования к знаниям	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
1	Конституция РФ, ФКЗ, ФЗ, указы Президента РФ, постановлений Правительства РФ, иные НПА и служебные документы, регулирующие соответствующую сферу деятельности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
2	Структура и полномочия органов государственной власти и местного самоуправления	+					+		+	+	
3	Основы управления и организации труда и делопроизводства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4	Основы организации и процесс прохождения государственной гражданской службы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5	Процесс противодействия коррупции			+							
6	Передовой опыт в области государственного управления и в установленной сфере деятельности				+						+

7	Служебный распорядок государственного органа	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
8	Должностной регламент										+
9	Нормы делового общения, правила делового этикета	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10	Методы проведения международных переговоров				+						+
11	Порядок работы со служебной и секретной информацией	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
12	Правила и нормы охраны труда и противопожарной безопасности	+	+	+		+		+	+	+	+
13	Методы управления коллективом				+						+
14	Формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления		+	+		+		+	+	+	
15	Правовые аспекты в области ИКТ	+	+	+		+		+	+	+	+
16	Программные документы и приоритеты государственной политики в области ИКТ	+	+	+		+		+	+	+	+
17	Правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения ИКТ		+	+	+	+		+	+	+	+
18	Аппаратное и программное обеспечение	+	+	+	+	+		+	+	+	+
19	Возможности и особенности применения современных ИКТ в государственном органе, включая использование возможностей межведомственного документооборота	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
20	Общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
21	Основы проектного управления	+	+	+		+		+	+	+	+

Квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «помощники (советники)» в федеральных органах исполнительной власти Российской Федерации

№	Квалификационные требования к знаниям	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
1	Конституция РФ, ФКЗ, ФЗ, указы Президента РФ, постановлений Правительства РФ, иные НПА и служебные документы, регулирующие соответствующую сферу деятельности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
2	Структура и полномочия органов государственной власти и местного самоуправления	+					+		+	+	
3	Основы управления и организации труда и делопроизводства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4	Основы организации и процесс прохождения государственной гражданской службы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5	Процесс противодействия коррупции			+							
6	Передовой опыт в области государственного управления и в установленной сфере деятельности				+						+

7	Служебный распорядок государственного органа	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
8	Должностной регламент										+
9	Нормы делового общения, правила делового этикета	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10	Методы проведения международных переговоров										+
11	Порядок работы со служебной и секретной информацией	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
12	Правила и нормы охраны труда и противопожарной безопасности	+	+	+		+		+	+	+	+
13	Методы управления коллективом										+
14	Формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления	+	+	+		+		+	+	+	
15	Правовые аспекты в области ИКТ								+		
16	Программные документы и приоритеты государственной политики в области ИКТ								+		
17	Правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения ИКТ								+		
18	Аппаратное и программное обеспечение	+	+	+	+	+		+	+	+	+
19	Возможности и особенности применения современных ИКТ в государственном органе, включая использование возможностей межведомственного документооборота	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
20	Общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
21	Основы проектного управления	+							+		

Квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «специалисты» в федеральных органах исполнительной власти Российской Федерации

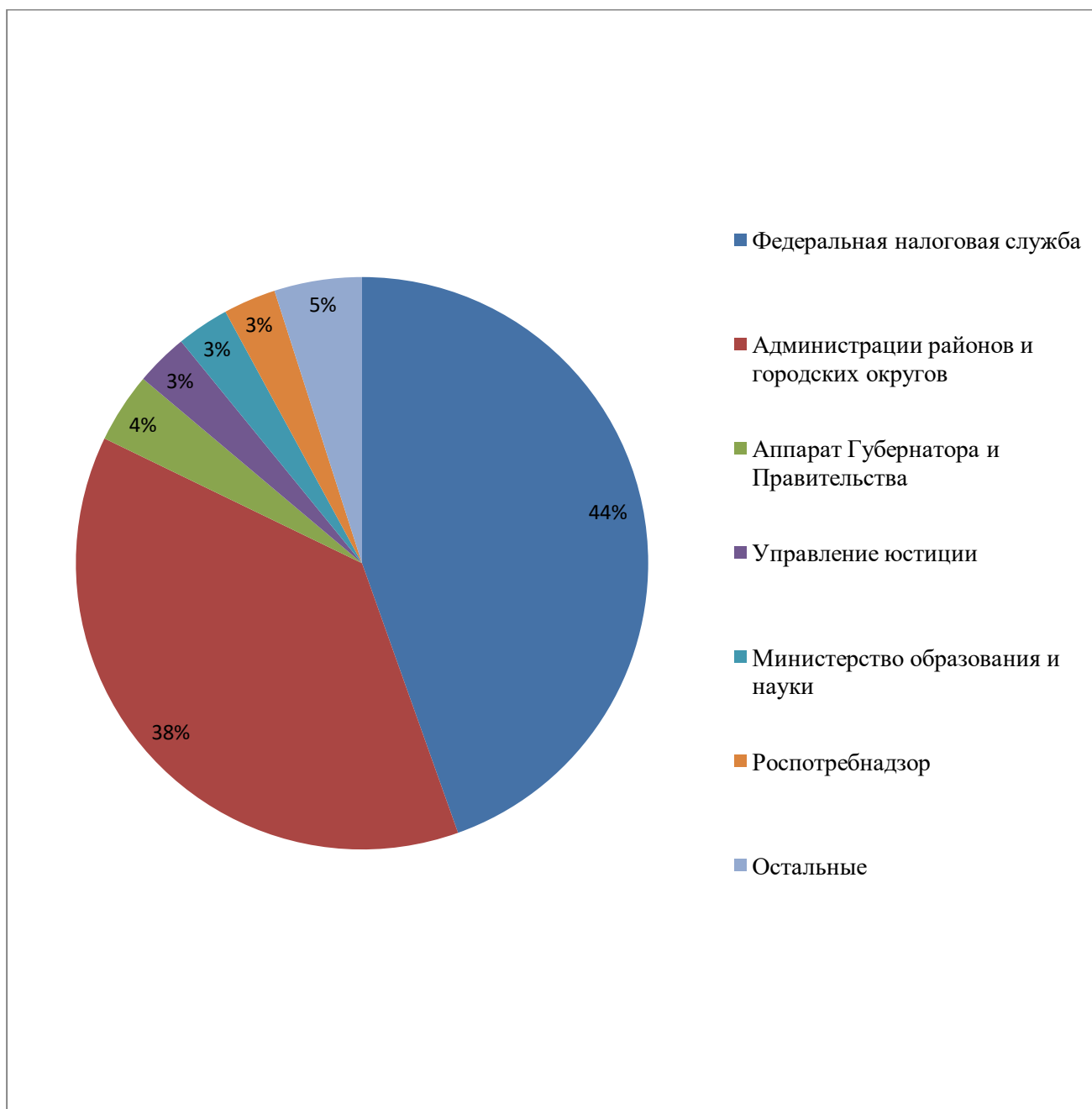
№	Квалификационные требования к знаниям	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
1	Конституция РФ, ФКЗ, ФЗ, указы Президента РФ, постановлений Правительства РФ, иные НПА и служебные документы, регулирующие соответствующую сферу деятельности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
2	Структура и полномочия органов государственной власти и местного самоуправления	+					+		+	+	
3	Основы управления и организации труда и делопроизводства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
4	Основы организации и процесс прохождения государственной гражданской службы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
5	Процесс противодействия коррупции			+							
6	Служебный распорядок государственного органа	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
7	Должностной регламент										+

8	Нормы делового общения, правила делового этикета	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
9	Порядок работы со служебной и секретной информацией	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10	Правила и нормы охраны труда и противопожарной безопасности	+	+	+		+		+	+	+	+
11	Формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления		+	+		+		+	+	+	
12	Правовые аспекты в области ИКТ								+		
13	Программные документы и приоритеты государственной политики в области ИКТ								+		
14	Правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения ИКТ								+		
15	Аппаратное и программное обеспечение	+	+	+	+	+		+	+	+	+
16	Возможности и особенности применения современных ИКТ в государственном органе, включая использование возможностей межведомственного документооборота	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
17	Общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
18	Основы проектного управления	+							+		

Наиболее востребованные общие квалификационные требования к навыкам, содержащимся в приказах органов
исполнительной власти

№	Общие квалификационные требования к навыкам, содержащиеся в приказах	Категория «руководители»	Категория «помощники (советники)»	Категория «специалисты»
1	Взаимодействие с другими государственными органами	+	+	+
2	Квалифицированное планирование работы	+	+	+
3	Пользование современной оргтехникой и программными продуктами	+	+	+
4	Работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера	+	+	+
5	Работы с информационно телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет	+	+	+
6	Работа в операционной системе	+	+	+
7	Управление электронной почтой	+	+	+
8	Работа в текстовых редакторах	+	+	+
9	Работа с электронными таблицами	+	+	+
10	Работа с базами данных	+	+	+
11	Оперативное принятие управленческих решений	+	-	-
12	Публичное выступление	+	-	-
13	Делегирование полномочий подчиненным	+	-	-
14	Стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных ИКТ в госоргане	+	-	-
15	Работа с системами управления проектами	+	-	-
16	Оперативная реализация управленческих решений	+	+	-
17	Ведение деловых переговоров	+	+	-
18	Подготовка презентаций	-	+	+
19	Использование графических объектов в электронных документах	-	+	+
20	Организация и обеспечение выполнения задач	-	-	+

Процентное соотношение вакансий по органам исполнительной власти в
Челябинской области



Количество вакансий содержащих данные квалификационные требования



Содержание специфических требований в вакансиях



Базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в Российской Федерации



Таблица базовых квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти

Квалификационные требования	Категории должностей	Руководители			Помощники (советники)			Специалисты				Обеспечивающие специалисты			
	Группы должностей	Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Старшая	Главная	Ведущая	Старшая	Младшая
к уровню профессионального образования (О - обязательно, Р - рекомендуемо)	СПО	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	О	О
	ВПО бакалавриат	-	-	О	-	-	О	-	-	О	О	О	О	Р	Р
	ВПО специалитет или магистратура	О	О	Р	О	О	Р	О	О	Р	Р	Р	Р	Р	Р
к стажу (минимальное количество лет)	ГГС	6	4	2	6	4	2	6	4	2	-	4	2	-	-
	ГС иных видов	6	4	2	6	4	2	6	4	2	-	4	2	-	-
	Работа по специальности	7	5	4	7	5	4	7	5	4	-	5	4	-	-
к базовым знаниям	Русский язык														
	Основы законодательства														
	ИКТ														
к базовым навыкам	Общие														
	Управленческие										-	-	-	-	-

Таблица профессионально-функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти

Квалификационные требования	Категории должностей		Руководители			Помощники (советники)			Специалисты				Обеспечивающие специалисты				
	Группы должностей		Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Старшая	Главная	Ведущая	Старшая	Младшая	
к профессиям, направлениям подготовки, специальностям и уровням профессионального образования	Наличие СПО	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Наличие ВПО Бакалавриат	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Рекомендуемо	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Наличие ВПО Специалитет или Магистратура	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Рекомендуемо	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Наличие ученой степени	Дополнительно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Наличие ДПО	Дополнительно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
к профессиональным знаниям и навыкам	Законодательство	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Дополнительно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Иные знания	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Дополнительно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Навыки	Обязательно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Дополнительно	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Квалификационные требования к навыкам, содержащимся в таблицах профессионально-функциональных
квалификационных требований Минкультуры России

№	Квалификационные требования к навыкам в сфере культуры
1	Навыки разработки приоритетных направлений государственной политики в сфере науки
2	Навыки организации подготовки государственного задания подведомственным научным учреждениям в сфере культуры и искусства
3	Навыки координационной работы по подготовке и представлению в Высшую аттестационную комиссию составов специализированных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций
4	Навыки координационной работы по подготовке проектов государственных образовательных стандартов
5	Навыки координационной работы по подготовке документов стипендиатов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации
6	Организация работы Комиссии по аттестации кандидатов на должности ректоров подведомственных образовательных учреждений и выборов ректоров
7	Навыки формирования проектов федеральных целевых программ, других программ и проектов
8	Навыки обеспечения методической и консультативной работы, подготовки к публикации справочно-информационной, методической, научно-исследовательской, учебной и другой литературы
9	Навыки эффективного взаимодействия в сфере международного культурного сотрудничества
10	Навыки организации и проведения российских и зарубежных совещаний, конференций, иных мероприятий
11	Навыки координации деятельности подведомственных библиотек
12	Навыки координации работ по созданию и ведению Сводного каталога библиотек Российской Федерации, созданию Национальной электронной библиотеки и других проектов, связанных с развитием системы библиотечного дела
13	Навыки обеспечения методической и консультативной работы, подготовки к публикации справочно-информационной, методической, научно-исследовательской, учебной и другой литературы по вопросам библиотечного дела
14	Навыки организации оперативных исследований, подготовки аналитических докладов, справок по вопросам развития системы образования в сфере культуры и искусства
15	Навыки работы в экспертных, конкурсных комиссиях в сфере культуры и искусства
16	Навыки разработки проектов прогнозов социально-экономического развития подведомственным министерству образовательных организаций и учреждений
17	Навыки разработки предложений по содержанию образовательных программ в сфере культуры и искусства
18	Навыки оценки проектов, программ, мероприятий в сфере культуры
19	Навыки прогнозирования социальных и экономических эффектов реализации проектов

20	Навыки управления проектной деятельностью в сфере культуры
21	Навыки анализа и учета международного и национального опыта развития творческих индустрий
22	Навыки оценки деятельности коммерческих и некоммерческих предприятия (организаций), осуществляющих свою деятельность в сфере культуры
23	Навыки анализа механизмов финансирования деятельности, социокультурных проектов, программ, мероприятий
24	Навыки реализации различных форм государственно-частного партнерства в сфере культуры и бизнес планирования
25	Навыки оценки культурных ресурсов и динамики культурных потребностей населения для разработки предложений по совершенствованию траектории инновационного развития страны, территории, конкретного учреждения
26	Навыки инновационного менеджмента с учетом особого характера творческой и креативной деятельности в сфере культуры
27	Навыки формирования комплексной системы управления инновациями;
28	Навыки формирования имиджа социокультурного учреждения и отдельного сотрудника в современных условиях социокультурных преобразований
29	Навыки командообразования для реализации социокультурных проектов, программ и мероприятий
30	Навыки разработки концепций, стратегий, программ, планов мероприятий по развитию внутреннего и въездного туризма
31	Навыки подготовки предложений по формированию основных направлений и принципов государственной политики в сфере туризма, а также определению приоритетных направлений развития туристской отрасли
32	Навыки проведения анализа практики применения законодательства Российской Федерации и подготовки предложений по совершенствованию нормативного правового регулирования в отрасли туризма
33	Навыки, необходимые для разработки концепций и участия в формировании федеральных целевых программ и федеральных адресных инвестиционных программ в части финансирования объектов капитального строительства
34	Умение обеспечивать осуществление мероприятий по техническому сопровождению и финансированию строительства, капитального ремонта, реконструкции объектов капитального строительства, реставрационных работ по объектам культурного наследия и разработке проектно-сметной документации для подлежащих строительству, капитальному ремонту, реконструкции объектов капитального строительства
35	Умение организовать контроль сроков выполнения работ и взаимодействие с органами технического надзора по контролю качества работ на объектах строительства, капитального ремонта, реконструкции, на объектах культурного наследия
36	Умение координировать работу по проведению экспертизы проектно- сметной документации на объекты строительства, капитального ремонта, реконструкции объектов капитального строительства, объекты культурного наследия
37	Навыки применения основных положений теорий мотивации для повышения эффективности управления персоналом
38	Навыки оперативного принятия и реализации управленческих решений, адаптации к новой ситуации и принятия новых подходов в решении поставленных задач
39	Навыки прогнозирования последствий принимаемых решений, умения анализировать и контролировать ход их выполнения, видеть перспективу, брать на себя ответственность за принятые решения и действия

40	Навыки и умения анализировать, готовить предложения по устранению и разрешению причин возникающих проблем как профессионального, так и межличностного характера
41	Навыки пользования современной оргтехникой и программными продуктами, редактирования документации на высоком стилистическом уровне
42	Навыки квалифицированной работы с людьми по недопущению межличностных конфликтов
43	Навыки эффективного планирования служебного времени
44	Способность воспринимать конструктивную критику и признавать свою неправоту, проявлять гибкость и способность к компромиссам при решении проблем в конфликтных ситуациях, не допускать личностных конфликтов с сотрудниками и представителями вышестоящих органов
45	Навыки организации и проведения археологических полевых работ, опыт работы с археологическими предметами
46	Владение методологией системного анализа, методами извлечения знаний в области археологии
47	Навыки определения оптимальных стратегий развития организаций в сфере профессионального искусства и народного творчества, способствующих повышению эффективности их работы, качества и объема оказываемых услуг
48	Навыки оценки объема и качества услуг в сфере профессионального искусства и народного творчества
49	Навыки анализа показателей творческой и финансово-хозяйственной деятельности организаций в сфере профессионального искусства и народного творчества
50	Навыки рассмотрения, анализа и отбора творческих проектов с учетом их художественной ценности, актуальности, творческого своеобразия, уровня исполнительского мастерства
51	Навыки организации дискуссии и взаимодействия с творческим и экспертным сообществом по вопросу конкурсного отбора творческих проектов
52	Навыки разработка концепции творческого проекта
53	Навыки планирования и координации творческих проектов от стадии инициирования до стадии завершения, навыки контроля условий, целей, процессов коммуникации, времени, рисков, затрат и издержек
54	Навыки участия в проведении государственной аккредитации организаций, осуществляющих коллективное управление авторскими и смежными правами

Сводный кодификатор навыков государственных гражданских служащих,
замещающих должности в Министерстве Культуры России

Шифр Н	Перечень навыков
Н.001-П.7	Систематизация международного и национального опыта в области культуры
Н.002-П.7	Реализация различных форм государственно-частного партнерства в сфере культуры и бизнес-планирования
Н.003-П.7.1	Участие в определении границ территорий объектов культурного наследия
Н.004-П.7.1	Ведение государственного реестра объектов культурного наследия народов Российской Федерации
Н.005-П.7.4	Заполнение паспортов объектов культурного наследия
Н.006-П.7.8	Ведение государственного каталога Музейного фонда
Н.007-П.7.8	Ведение книги регистрации культурных ценностей
Н.008-П.7.8	Ведение охранного перечня культурных ценностей
Н.009-П.7.9	Организация проведения экспертизы предметов культуры
Н.010-П.7.11	Ведение Государственного учета документов Архивного фонда Российской Федерации
Н.011-П.7.12	Определение и расчет стоимости проведения мероприятий в сфере культуры

Квалификационные требования к навыкам, знаниям и личностным качествам в
зарубежных странах

Навыки, знания, качества/ Страны	Великобритания	США	Болгария	Эстония	Ирландия	Словения	Нидерланды	Канада	Австралия	Казахстан	Всего стран
-------------------------------------	----------------	-----	----------	---------	----------	----------	------------	--------	-----------	-----------	-------------

Навыки

Определение направления развития государственной службы	+		+					+			3
Управление персоналом	+	+	+			+	+	+	+		7
Коммуникативные навыки	+	+	+			+				+	5
Управление программами и проектами	+									+	2
Анализ и использование данных	+									+	2
Стратегическое мышление и планирование	+		+	+						+	4
Управление изменениями		+						+			2
Инновационный подход				+				+			2
Устная и письменная речь		+									1

Знания

Иностранный язык						+					2
------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----------

Личностные качества

Лидерство	+		+	+	+	+	+	+	+	+	9
Направленность на достижение результатов, решения проблем	+	+	+	+	+		+	+	+		8
Здравое суждение					+					+	2
Этичность								+		+	2
Всего навыков, знаний, качеств	8	5	5	5	3	4	3	7	3	8	