

Секция «Юриспруденция»

**Применение компетентностного подхода при изменении квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы России**

*Лушникова Александра Игоревна*

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: LushnikovaAI@spa.msu.ru*

1. Актуальность повышения профессионализма государственных служащих, в том числе посредством внедрения современных кадровых технологий, отмечается как в Федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)" [2], так и рядом авторов-теоретиков [3], [4], [5].

2. Законодательство о государственной службе Российской Федерации закрепляет более жесткие, по сравнению с законодательством о труде, требования к осуществлению кадровой работы [1], [4].

3. Реализация изменений в русле компетентностного подхода может быть существенно осложнена. Во-первых, предъявление развернутых требований к знаниям и навыкам должно сосуществовать с системой их адекватной оценки, однако методы отбора, существующие на практике (например, собеседование, написание рефератов, прохождение тестов, используемые при работе с государственными гражданскими служащими Росфинмониторинга России [9]), не подходят для этой цели. Экспертами отмечается, что кадровая работа в таких федеральных государственных органах, как, например, Россотрудничество России или Росреестр России, не достаточным образом урегулирована [7], [8].

4. Во-вторых, технология внедрения компетентностного подхода предполагает наличие поведенческих индикаторов, свидетельствующих о степени выраженности той или иной компетенции. Однако сложность регламентации деятельности на государственной службе усложняет задачу разработки справочника компетенций.

5. В-третьих, попытка создать исчерпывающий список знаний и навыков, необходимых государственному гражданскому служащему, занимающему ту или иную должность, влечет за собой большие затраты (финансовые, кадровые) по части обновления списка данных требований.

6. В-четвертых, привязывать компетенции к категориям и группам должностей государственной службы не совсем верно, так как в литературе ставится под сомнение корректность выделения категорий и групп должностей государственной гражданской службы [6].

7. На мой взгляд, реализации идеи компетентностного подхода, заключающейся в том, что государственный гражданский служащий может применять знания и навыки в ситуациях, требующих этого, могут способствовать, во-первых, смещение акцента на конкретизацию требований к образованию и опыту работы государственного гражданского служащего (например, как это происходит в США [10]), во-вторых, параллельная работа по изменению подходов к выделению категорий и групп должностей государственной гражданской службы.

**Литература**

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Российская газета. 2004. № 3539
2. Федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)" // Российская газета. 2009. № 4867
3. Антошина Н.М. Актуальные вопросы повышения эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Административное и муниципальное право. 2010. № 10. Справочная правовая система КонсультантПлюс.
4. Рабинович П.В. Кадровая политика города Москвы: требования к современному гражданскому служащему. Теория и практика общественного развития. 2013. № 8. С. 83-85
5. Стандзень Л.В. Совершенствование административно-правового статуса федеральных государственных гражданских служащих. Административное право и процесс. 2013. № 2. Справочная правовая система КонсультантПлюс.
6. Трунина Е.В. Проблемные вопросы классификации должностей гражданской службы (на примере Федеральной таможенной службы). Административное право и процесс. 2013. № 4. Справочная правовая система КонсультантПлюс.
7. Анализ практики кадровой работы Росреестра, соответствующей тематике пилотного проекта // Материалы пилотного проекта "Научно-методическое сопровождение внедрения в отдельных федеральных государственных органах системы квалификационных требований к профилю образования, знаниям и навыкам". Экспертно-методологическая группа представителей МГУ имени М.В. Ломоносова (архив автора).
8. Анализ практики кадровой работы Россотрудничества, соответствующей тематике пилотного проекта // Материалы пилотного проекта "Научно-методическое сопровождение внедрения в отдельных федеральных государственных органах системы квалификационных требований к профилю образования, знаниям и навыкам". Экспертно-методологическая группа представителей МГУ имени М.В. Ломоносова (архив автора).
9. Основные области применения квалификационных требований в Росфинмониторинге России // Материалы пилотного проекта "Научно-методическое сопровождение внедрения в отдельных федеральных государственных органах системы квалификационных требований к профилю образования, знаниям и навыкам". Экспертно-методологическая группа представителей МГУ имени М.В. Ломоносова (архив автора).
10. USAJOBS. Working for America. URL: <https://www.usajobs.gov/>