

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Совершенство системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы» содержит 117 страниц текстового документа, 6 таблиц и 6 иллюстраций, 13 приложения, 34 использованных источника.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА, АНАЛИЗ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА, ПРОБЛЕМЫ, РЕКОМЕНДАЦИИ, СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД.

Цель работы состоит в разработке предложений по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в органах исполнительной власти.

Задачи:

- анализ теорий развития квалификационных требований и систематизация зарубежного опыта в области установления квалификационных требований к должностям государственной службы;
- анализ квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, содержащихся в приказах федеральных органов исполнительной власти, в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров и в Справочнике квалификационных требований, разработанном Минтрудом России;
- выявление недостатков системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы;
- предложение рекомендаций по оптимизации, существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

В результате были разработаны рекомендации и инструкции, позволяющие решить выявленные проблемы, и проведена оценка социальной и экономической эффективности реализации их на территории города.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические основы установления квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы	6
1.1 Понятие и особенности государственной гражданской службы....	6
1.2 Квалификационные требования к государственным гражданским служащим в Российской Федерации	11
1.3 Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в зарубежных странах	21
2 Система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы	35
2.1 Анализ законодательства Российской Федерации о системе квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.....	35
2.2 Анализ квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы	46
2.3 Анализ структуры требований банка вакансий для государственных гражданских служащих	49
3 Рекомендации по оптимизации функционирования системы квалификационных требований в органах исполнительной власти.....	57
3.1 Мероприятия для повышения качества существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы	57
3.2 Рекомендации для совершенствования работы сайта «Госслужба».....	60
3.3 Результаты от реализации предложенных рекомендаций.....	62
Заключение.....	65
Список используемых источников.....	67
Приложения А-Р.....	73-117

ВВЕДЕНИЕ

Одним из основных направлений кадровой политики на государственной гражданской службе 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, что, в свою очередь, приведет к повышению эффективности управления страной.

Одним из инструментов отбора квалифицированных кадров на государственную гражданскую службу является назначение претендентов на должности в соответствии с квалификационными требованиями к должностям государственной гражданской службы.

Однако в настоящее время квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы недостаточно разработаны, детализированы и дифференцированы в различных органах исполнительной власти. Квалификационные требования в государственных органах носят общий и формальный характер, не являются специфическими, хотя должны, так как деятельность государственных гражданских служащих очень сильно отличается от других видов деятельности.

Теоретической базой исследования выпускной квалификационной работы послужили теории, объясняющие необходимость наличия у работников определенных знаний, навыков, образования и опыта работы. Основными источниками исследования отечественного опыта применения квалификационных требований к должностям государственной гражданской 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.

Цель исследования состоит в разработке предложений по совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в органах исполнительной власти.

В соответствии с целью исследования в работе поставлены следующие задачи:

- анализ теорий развития квалификационных требований и систематизация зарубежного опыта в области установления квалификационных требований к должностям государственной службы;

- анализ системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в Российской Федерации;

- анализ квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, содержащихся в приказах федеральных органов исполнительной власти, в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров и в Справочнике квалификационных требований, разработанном Минтрудом России;

- 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, в частности на Федеральном портале управленческих кадров и в Справочнике квалификационных требований, разработанном Минтрудом России.

Объектом исследования является система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в 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 и в Справочнике квалификационных требований.

Гипотеза работы. В Российской Федерации система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы недостаточно развита и нуждается в совершенствовании, так как число конкретных, специфических (профессионально-функциональных) квалификационных требований составляет менее 50 %. Большую часть составляют общие, неконкретные (базовые) квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы.

Исследование в работе проводилось на основе комплексного системного подхода с применением методов сравнительного, структурного анализа документов, методов аналогий, синтеза и обобщения.

1 Теоретические основы установления квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

1.1 Понятие и особенности государственной гражданской службы

Государственная гражданская служба Российской Федерации (гражданская служба)- вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы (должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов, лиц, замещающих государственные должности, и лиц, замещающих государственные должности субъектов (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

Государственная гражданская служба подразделяется на: федеральную государственную гражданскую службу, государственную гражданскую службу субъектов.

Принципами гражданской службы являются:

- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;
- профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- стабильность гражданской службы;
- доступность информации о гражданской службе;

- взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Гражданская служба взаимосвязана с государственной службой иных видов. Эта взаимосвязь обеспечивается на основе единства системы государственной службы и принципов ее построения и функционирования. Кроме того, эта взаимосвязь обусловлена следующими факторами:

- соотносительностью основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;
- установлением ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;
- учетом стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;
- соотносительностью основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу.

Должности федеральной государственной гражданской службы учреждаются федеральным законом или указом Президента, должности государственной гражданской службы субъектов - законами или иными нормативными правовыми актами субъектов с учетом положений настоящего Федерального закона в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории:

- руководители - должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей

представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

– помощники (советники) - должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

– специалисты - должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

– обеспечивающие специалисты - должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы:

- высшие должности гражданской службы;
- главные должности гражданской службы;
- ведущие должности гражданской службы;
- старшие должности гражданской службы;
- младшие должности гражданской службы.

Должности федеральной государственной гражданской службы, классифицированные по государственным органам, категориям, группам, а также по иным признакам, составляют перечни должностей федеральной государственной гражданской службы, являющиеся соответствующими разделами Реестра должностей федеральной государственной гражданской службы.

В соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы гражданским служащим присваиваются классные чины гражданской службы. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы без ограничения срока полномочий, классные чины присваиваются по результатам квалификационного экзамена. Присвоение классного чина напрямую зависит от группы должностей гражданской службы.

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым руководителем государственного органа и являющимся составной частью административного регламента государственного органа. Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой. В должностной регламент включаются:

- квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;
- должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;
- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;
- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

- сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;

- порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

- перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;

- показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего.

Важным понятием является стаж (общая продолжительность) гражданской службы. В стаж гражданской службы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную гражданскую службу включаются периоды замещения:

- должностей гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы;

- государственных должностей;

- должностей муниципальной службы;

- выборных должностей в органах местного самоуправления;

– иных должностей в соответствии с федеральными законами.

Стаж государственной гражданской службы для назначения пенсии за выслугу лет гражданским служащим устанавливается в соответствии с федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан, проходивших государственную службу, и их семей.

1.2 Квалификационные требования к государственным гражданским служащим в Российской Федерации

Должность - правовое образование, первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным требованиям и наделённым должностными полномочиями.

Регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О системе государственной службы Российской Федерации", Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами государственных органов.

Квалификационные требования - это набор профессиональных знаний и конкретных навыков, которые необходимы для эффективной работы сотрудника на занимаемой им должности. Квалификационные требования предъявляются к любой профессиональной деятельности, и государственная служба - не исключение.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

Перечень квалификационных требований зависит от категории и группы должностей. Например, наличие высшего образования - это обязательный пункт для кандидатов на следующие должности:

- «Руководители» - в бизнес-среде это уровень топ-менеджмента;
- «Помощники (советники)», «Специалисты» всех групп должностей гражданской службы - в коммерческом секторе это позиции линейных руководителей, или middle-менеджмент;
- «Обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп - в компаниях этой категории соответствуют должности рядовых сотрудников.

Для работы на должности категории «Обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей кандидату достаточно диплома о среднем профессиональном образовании, соответствующего сфере деятельности. В коммерческих компаниях этим категориям аналогичны позиции специалистов основного персонала.

К квалификационным требованиям также относятся стаж гражданской службы или опыт работы по специальности.

Кроме того, должность определяет перечень профессиональных знаний и компетенций, необходимых для исполнения сотрудником своих основных задач и функций. Другими словами, на должность главного специалиста по юридическим вопросам идеальным кандидатом будет человек с юридическим образованием, имеющий практический опыт представления организации в судах различных инстанций и владеющий навыками работы с правовыми базами данных.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту)

работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит наличие высшего профессионального образования.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп должностей гражданской службы входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

В соответствии с Указом Президента РФ «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» от 27.09.2005 г. № 1131, установлены следующие квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для замещения:

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

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

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

4) старших и младших должностей федеральной государственной гражданской службы - без предъявления требований к стажу.

Стаж государственной гражданской службы, дающий право на замещение должностей федеральной государственной гражданской службы, определяется в соответствии с порядком исчисления стажа государственной гражданской службы Российской Федерации и зачета в него иных периодов замещения должностей, утверждаемым Президентом Российской Федерации;

Квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации.

Понятие квалификационных требований к работникам различных организаций начало появляться еще с середины XX века. Существует несколько теорий, в которых прослеживается важность обладания сотрудниками необходимыми квалификациями, способностями, знаниями и навыками для работы в организациях, а также объясняется влияние данных факторов на поведение работников и эффективность деятельности организаций.

1. Теория рациональной бюрократии М. Вебера. М. Вебер, немецкий социолог и экономист XX века, занимался анализом бюрократических организаций, которые для него были наиболее рациональными институциональными устройствами для решения сложных задач управления [10, 34]. М. Вебер создал теорию рациональной бюрократии, ставшую основой мировоззрения большинства стран, и определил несколько черт, которые должны быть присущи всем бюрократическим организациям.

Во-первых, это иерархия должностей, основанная на принципах субординации, то есть подчинение нижестоящих уровней иерархии вышестоящим.

Во-вторых, согласно веберовской концепции бюрократии, деятельность государственных служащих и их должностные обязанности регулируются формальными правилами и рационально установленными нормами.

В-третьих, по мнению М. Вебера, отбор кандидатов на государственную службу осуществляется на основе их квалификации, а продвижение по карьерной лестнице – в соответствии с их заслугами и достоинствами. Чиновники имеют особый социальный статус в обмен на их честность и компетентность, получают фиксированное денежное жалование и пенсию.

Следует обратить внимание на такую черту бюрократической организации, выделяемую М. Вебером, как соответствие квалификаций работников занимаемым должностям. Согласно теории рациональной бюрократии, кандидаты отбираются на должности посредством проведения экзаменов, конкурсов и при наличии диплома, гарантирующего уровень необходимого образования. Так, отбор и назначение претендентов на должности, а также продвижение работников по карьерной лестнице осуществляется лишь при наличии необходимых заслуг и соответствии определенным квалификационным требованиям. Следствием этого является то, что в организациях работают исключительно высококвалифицированные специалисты, деятельность которых регулируется конкретными правилами и законами. Таким образом, данные сотрудники защищены от произвольных увольнений [10, 34].

2. Содержательные теории мотивации. Содержательные теории мотивации рассматривают ключевые потребности людей, исходя из содержания и объема выполняемой ими работы, а также поведение людей, которое определяется их потребностями [9].

А. Маслоу составил иерархию человеческих потребностей, которая состоит из пяти уровней: физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в принадлежности и причастности, потребности в признании и самоотречении и потребности в самовыражении [4, 9, 27].

Движение от потребности к потребности происходит только снизу вверх, то есть пока первичные потребности не будут удовлетворены руководителем (например, потребности в высокой заработной плате, безопасности труда), у сотрудников не будет других потребностей (например, потребности в присвоении классовых чинов).

Что касается квалификационных требований, в данной теории их можно отнести к потребностям в признании и самовыражении. Потребность людей в признании заключается в их желании добиться уважения со стороны окружающих, а потребность в самовыражении – в желании реализовать потенциальные способности и возможности, раскрыть личностный и профессиональный потенциал. Поэтому для отбора на должности кандидаты должны соответствовать определенным квалификационным требованиям, чтобы потом применять имеющиеся у них знания и навыки, приобретать новые, проявлять самостоятельность в решении каких-либо задач или проблем.

Следует отметить, что потребности в признании и самовыражении могут оказывать сильное воздействие на мотивацию в процессе их удовлетворения. Удовлетворяя данные потребности, люди начинают эффективно работать, расходуя все свои усилия, что ведет к повышению эффективности их деятельности [4, 9, 27].

Согласно теории мотивации Ф. Герцберга, существует две группы факторов, влияющих на мотивацию работников. Гигиеническими факторами, при отсутствии которых человек был бы не удовлетворен работой, являются условия работы, размер заработной платы, социальный статус, отношения с начальником и коллегами. К мотивирующим факторам, побуждающим к работе, относятся достижения, успех, признание заслуг, карьерный рост,

получение знаний, навыков, прохождение профессионального обучения и повышение квалификации. Так, отбор кандидатов и продвижение чиновников на основе квалификационных требований ведет к их профессиональному росту и повышению мотивации. [4, 9, 27]

Теория мотивации Г. Олдхема представляет собой параметры работы, влияющие на трудовую мотивацию: разнообразие навыков, важность и смысл работы, завершенность рабочего задания (видение конечного результата работы), обратная связь и автономность [9]. Что касается разнообразия навыков, Г. Олдхем утверждал, что, чем больше навыков и умений необходимо иметь для работы, тем данная работа будет более привлекательной для сотрудников. Получается, чем больше квалификационных требований предъявляется к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы, тем больший смысл они видят в своей дальнейшей работе. Тем самым повышается качество работы и мотивация государственных гражданских служащих и расширяется их профессиональный потенциал. [9]

3. Поведенческие (процессуальные) теории мотивации. В процессуальных теориях мотивации акцент делается на процессе мотивации, социальном контексте, анализируется то, как человек распределяет свои усилия для достижения поставленных целей, и какой тип поведения выбирает. В каждой теории внимание уделяется различным факторам, которые могут влиять на мотивацию людей и достижение высоких результатов работы [9].

Теория ожидания В. Врума заключается в том, что наличие потребности – не единственное условие мотивации человека для достижения поставленных целей. Работник должен быть уверен в своих силах. [4, 9, 27]

Руководителям следует формировать высокий, но реалистичный уровень результатов, которые ожидаются от подчиненных, а также они должны убеждать своих сотрудников, что они могут достичь поставленных целей. Необходимо, чтобы предлагаемое подчиненным вознаграждение соответствовало их потребностям, и чтобы были эффективные способы

достижения поставленных целей. Только если работники имеют необходимые профессиональные знания и навыки для выполнения их должностных обязанностей, их деятельность будет эффективна и результативна. Если же, по мнению сотрудников вероятность успеха и ценность вознаграждения невысоки, то и их мотивация к выполнению должностных обязанностей будет низкой. [4, 9, 27]

Теория справедливости, предложенная Дж. Адамсом, основана на оценке сотрудников их действий с действиями других и на суждении о справедливости их оплаты труда. [9,27]

Человек сравнивает соотношение между своими усилиями, квалификациями и вознаграждением, а затем сравнивает данное соотношение с соотношениями других людей, занимающихся схожей деятельностью.

В случае если вклад работника в работу и отдача от нее не равны такому же соотношению у других, работник стремится восстановить справедливость. Он может требовать повышения вознаграждения, менее интенсивно работать или наоборот прикладывать больше усилий и приобретать новые знания для уравнивания своих квалификаций с другими людьми на таких же позициях. Так, при отборе на государственную службу кандидаты должны соответствовать квалификационным требованиям, чтобы их квалификации, усилия и вознаграждение в дальнейшем совпадали с этими же параметрами других чиновников, занимающихся такой же работой. [9,27]

Другой поведенческой теорией мотивации является теория подкрепления (теория усиления мотивации), разработанная Б. Скиннером, которая заключается в том, что прошлый опыт людей, их действия в похожих ситуациях определяют поведение. Сотрудники извлекают уроки из прошлого, им нравятся задачи и обязанности, выполнение которых привело к положительным результатам. Так, данная теория подтверждает эффективность такого квалификационного требования, как опыт работы в соответствующей сфере деятельности. Исходя из теории подкрепления, поведение сотрудников

является управляемым и может быть изменено вследствие каких-либо изменений поощрений и наказаний [9, 27].

4. Теория менеджери́зма Д. Осборна. Д. Осборн выделил несколько принципов построения государственной службы в России, соответствующих идеологии менеджери́зма. Это приоритет профессиональных качеств, объективная система отбора и оценки кадров, системность подготовки кадров, ориентация на клиентов и построение взаимоотношений чиновника и госоргана на основании контракта, в котором определены их права и обязанности [8]. Данные принципы построения государственной службы повышают эффективность системы отбора, оценки, развития кадров.

Согласно теории менеджери́зма Д. Осборна, при поступлении на государственную службу претенденты, проходящие конкурс на замещение должностей, должны обладать необходимыми профессиональными качествами. Критерии отбора, продвижения и развития кадров на государственной службе определены на основе их квалификации, знаний и навыков. Причем, при продвижении по карьерной лестнице особо ценится опыт работы на государственной службе. [8]

5. Концепции компетентности. В настоящее время во многих зарубежных странах на государственной службе используется компетентностный подход, являющийся новым направлением в управлении персоналом на государственной службе. Чаще всего концепции компетентности применяется в области подготовки государственных служащих.

Под компетентностью понимается набор знаний, умений, навыков, опыта, личных качеств, необходимых государственным служащим для исполнения должностных обязанностей. В отличие от квалификационных требований в компетентностях акцент делается на внутреннее состояние человека, а также на формирование в первую очередь личностно-деловых качеств, а не знаний. [3]

Основоположниками компетентностного подхода являются Д. К. МакКлелланд и Р. Бояцис. Д. К. МакКлелланд пришел к выводу, что кандидатам необходимо обладать определенными качествами, чтобы соответствовать конкретным должностям. Р. Бояцис разработал модель компетенций эффективного руководителя, состоящую из таких компетенций, как лидерство, управление целями и действиями, управление персоналом, руководство подчиненными, забота об окружающих и специализированные знания. Вслед за Р. Бояцисом различные исследователи и ученые, такие как, Спенсер, Ланкастер, Шродер, Ломингер и многие другие, разработали свои модели компетенций. [13]

6. Анализ основных теорий развития квалификационных требований. Концепция рациональной бюрократии М. Вебера, теории мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Г. Олдхема, В. Врума, Дж. Адамса, Б. Скиннера и теория менеджериализма Д. Осборна имеют большое значение для характеристики системы государственного управления в современной России. Согласно большинству данных теорий, чтобы быть профессионалом в своем деле на государственной гражданской службе, нужно соответствовать определенным квалификационным требованиям, то есть иметь необходимые образование, опыт работы, знания и навыки. Однако, как представлено в таблице 1, в теории трудовой мотивации Г. Олдхема речь идет только о необходимости наличия у сотрудников разнообразных навыков для эффективности их деятельности, а в теории мотивации Б. Скиннера акцент делается на важность наличия у работников опыта в соответствующей сфере деятельности. [4, 9, 10, 27, 34, 8]

Таблица 1 - Теории развития квалификационных требований [27, 34]

Исследователи/Квалификационные требования	К уровню образования и направлению подготовки	К стажу государственной службы или работы по специальности	К знаниям	К навыкам
М. Вебер	+	+	+	+
А. Маслоу	+	+	+	+
Ф. Герцберг	+	+	+	+
Г. Олдхем				+

Окончание таблицы 1

Исследователи/Квалификационные требования	К уровню образования и направлению подготовки	К стажу государственной службы или работы по специальности	К знаниям	К навыкам
В. Врум	+	+	+	+
Дж. Адамса	+	+	+	+
Б. Скиннер		+		
Д. Осборн	+	+	+	+

Стоит отметить, что согласно проанализированным теориям мотивации, чем большим количеством знаний и навыков обладает чиновник, тем у него больше мотивации исполнять свои должностные обязанности, и тем он более удовлетворен своей деятельностью.

Что касается моделей компетенций, проанализированных в данном разделе, в них внимание уделяется личностным качествам чиновников.

Важно сказать, что использование моделей компетенций при отборе кандидатов на государственную службу в Российской Федерации нерационально, так как данные модели «не могут реально решать задачу прогнозирования эффективности деятельности будущих руководителей, поскольку они формируются на основе социальных ценностей (включают социально одобряемые качества), вне связи с критериями организационной эффективности» [13, с. 97]. Компетентностный подход часто используется в области образования чиновников, например, при их подготовке и повышении квалификации.

1.3 Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в зарубежных странах

Основные направления совершенствования кадровой политики в России, в частности системы квалификационных требований к должностям государственной службы, можно определить на основе анализа лучших

практик, получивших широкое распространение на государственной службе зарубежных стран. Именно положительный опыт управления государственной службой за рубежом и обмен данным опытом очень часто являются основой для развития эффективной государственной гражданской службы.

1. Квалификационные требования к должностям государственной службы в Великобритании. В Великобритании для поступления на государственную гражданскую службу или для продвижения на ней кандидатам необходимо соответствовать определенным квалификационным требованиям.

Для замещения низших должностей государственной службы необходим аттестат об окончании школы или диплом о специальном образовании, а для занятия высших должностей государственной гражданской службы – диплом о высшем образовании (иногда нужна и ученая степень). Причем, кандидаты, поступающие на государственную службу по «системе быстрого карьерного продвижения» должны иметь аттестат с хорошими или отличными оценками по определенной специальности. А при поступлении на государственную службу по «системе ускоренного продвижения» необходим аттестат уровня выше или ученая степень по определенной научной специальности. [12]

В Великобритании с 2003 года для всех государственных гражданских служащих применяется модель профессиональных навыков для правительства (Professional Skills for Government, PSG), состоящая из четырехотдельных, но взаимосвязанных между собой областей: лидерства (руководства), основных и профессиональных навыков и широкого опыта.

Данные навыки, представленные на рисунке 1, необходимы чиновникам для исполнения их должностных обязанностей, независимо от того, какой ранг они занимают, и где работают.



Рисунок 1 – Модель профессиональных навыков для правительства в Великобритании [22]

Как показано на рисунке 1, навыки лидерства или руководства находятся в центре модели профессиональных навыков для правительства и включают в себя определение направления развития государственной гражданской службы (наличие вдохновения, использование всех возможностей, принятие сложных решений), достижение результатов (анализ влияния воздействия на организации и группы, управление производительностью, работа с заинтересованными лицами) и создание потенциала для решения текущих и будущих проблем.

Вторая область данной модели представляет собой основные навыки, которые необходимы каждому государственному гражданскому служащему для эффективной работы. Для всех чиновников основными навыками являются управление персоналом, финансовый менеджмент, управление программами и проектами, а также анализ и использование данных. Государственные гражданские служащие, занимающие высшие должности, в дополнение ко всем вышеперечисленным навыкам должны обладать навыками стратегического мышления и навыками в области коммуникаций и маркетинга.

В Великобритании каждый чиновник на гражданской службе должен обладать профессиональными навыками для выполнения своей работы, независимо от того занимается он разработкой политики или экспертными консультациями. Профессиональные навыки для должностей гражданской службы устанавливаются и регулируются государственными органами и их кадровыми службами.

Особо важное значение для государственных гражданских служащих высших должностей и тех, кто стремится их занять, является наличие широкого и большого опыта работы. Узкие профессиональные знания ценятся на гражданской службе, однако, так как чиновники продвигаются вверх по карьерной лестнице, широкий опыт для них более важен. Он мог быть получен как в рамках профессии, так и в другой области гражданской службы [2, 6]. В 2012 году в Великобритании была введена еще одна модель со знаниями и навыками, используемая для подбора персонала, управления эффективностью, принятия решений о развитии чиновников. [1]

Данная модель включает в себя десять знаний и навыков, сгруппированных в три группы: определение направления развития государственной гражданской службы, вовлечение людей в рабочий процесс и достижение результатов. [11]

К группе стратегических навыков и знаний (в области определения направления развития государственной гражданской службы) относятся навыки стратегического видения, изменений и улучшений и принятия эффективных решений. Чиновники должны быть инициативными, делать какие-либо изменения, принимать эффективные решения, а также, они должны глубоко понимать, как их роль соотносится с организационными задачами и общественными потребностями.

К группе человеческих навыков и знаний, касающихся вовлечения людей в рабочий процесс, относятся руководство и коммуникации, объединение и партнерство, построение возможностей для всего.

Государственные гражданские служащие должны демонстрировать свое желание работать на гражданской службе, работать совместно с коллегами и создавать доверительные и профессиональные отношения с ними, а также непрерывно обучаться и создавать условия для обучения другим.

К группе навыков и знаний в сфере достижения результатов относятся достижение коммерческих результатов, соотношения цены и качества, управление качественным сервисом, выполнение задач в срок. Так, чиновники на гражданской службе должны уделять внимание всем видам деятельности, они должны эффективно и экономично использовать деньги налогоплательщиков для предоставления государственных услуг, качественно и в срок выполнять задания [2, 6].

В Великобритании на сайте вакансий государственной гражданской службы содержится информация об обязанностях государственных служащих на определенных должностях, о необходимых квалификациях, знаниях, навыках и о преимуществах конкретной вакансии [11].

По состоянию на 8 мая 2017 года, на сайте вакансий в Великобритании было 9 объявлений о вакансиях в сфере управления на государственной гражданской службе. Проанализировав данные вакансии для замещения высших должностей государственной гражданской службы, стоит отметить, что квалификационные требования к уровню образования и направлению подготовки указываются только в одном объявлении, а к стажу работы – в двух (причем, определена только необходимая область работы, а не количество лет). Во всех объявлениях о вакансиях прописаны требования к базовым знаниям и навыкам. Чаще всего требуются навыки работы в команде, в сжатые сроки, самостоятельное принятие решений, коммуникационные навыки, навыки анализа и использования данных, управления программами и проектами (например, умение работать в Ms Office). Что касается профессионально-функциональных требований к знаниям и навыкам, они указаны только в трех объявлениях (например, использование систем покупок

Oracle, Bravo, знание порядка осуществления закупочной деятельности в области информационно-коммуникационных технологий) [7].

2. Квалификационные требования к должностям государственной службы в США. В США также широко применяются квалификационные требования к претендентам, поступающим на государственную службу, и к государственным служащим, желающим продвинуться по карьерной лестнице. Такими требованиями являются наличие образования, опыта управленческой деятельности, особых знаний и умений. Следует отметить, что в США проводится справедливый отбор кандидатов на государственную службу, и учитываются индивидуальные заслуги каждого, претендующего на должности чиновников.

Для многих должностей на низших рангах требуется диплом о высшем образовании (чаще всего диплом бакалавра) и опыт работы как минимум три года.

Для замещения должностей повыше кандидаты также должны иметь диплом бакалавра, превосходные академические достижения, а также специальный опыт, тесно связанный с будущими обязанностями на должности. Причем, те, кто имеют диплом бакалавра, могут быть назначены на должности в различные сферы государственной службы, так как при поступлении на службу производится обучение. Должности государственной службы, включающие исследовательскую и научную работу, требуют наличия у кандидатов определенной академической степени. Для занятия должностей высшего руководящего состава необходимы наличие магистерской степени или доктора наук и опыт работы один год на должностях двумя рангами ниже.

В США есть Служба высших руководителей, которая состоит из государственных служащих, занимающих ключевые посты в органах исполнительной власти. Кандидатам, желающим занять должности на Службе высших руководителей нужно иметь управленческий опыт в определенных областях и обладать необходимыми качествами [11].

Для высших руководителей в США существует особая модель квалификаций (Executive Core Qualifications, ECQ) [5]. Они нужны для создания корпоративной культуры, которая важна для достижения поставленных целей, обслуживания клиентов и построения успешных команд и коалиций как внутри организации, так и за ее пределами. Данная модель квалификаций используется многими департаментами и агентствами для подбора персонала и управления эффективностью деятельности государственных гражданских служащих.

Как показано на рисунке 2, пятью взаимозависимыми квалификациями высших руководителей в США являются управление изменениями, управление персоналом, управление ресурсами, создание коалиций (внутри государственного органа, с другими федеральными ведомствами, правительствами, организациями для достижения общих целей) и достижение результатов [9].



Рисунок 2 – Квалификации высших руководителей в США [22]

Каждая группа квалификаций содержит несколько конкретных навыков и знаний. Например, квалификациями в области управления изменениями являются креативность и инновации, внешняя осведомленность, гибкость, стратегическое мышление, видение, а к квалификациям в сфере управления персоналом относятся управление конфликтами, усиление разнообразия, развитие других и построение команды. Управление ресурсами состоит из управления финансовыми, человеческими и технологическими ресурсами.

Согласно рисунку 2, есть еще шесть квалификаций высших руководителей в США, которые не входят ни в одну из групп. Они являются фундаментальными и составляют основу всем квалификациям. Это навыки межличностного общения, устная и письменная речь, честность, продолжительное обучение, мотивация государственной службы. [8]

Для всех остальных чиновников в США существует общая модель знаний, навыков и личностных качеств, связанных с трудовой деятельностью в профессиональных группах.

Это такие навыки и знания, как, например, чтение, письмо, устная речь, управление информацией, принятие решений, навыки межличностного общения, управление персоналом, управление конфликтами, стрессоустойчивость, применение технологий, память, и многие другие.

В США на сайте вакансий государственной службы (www.usajobs.gov) содержится информация об обязанностях государственных служащих на определенных должностях, о требованиях к работе (ключевых требованиях и квалификациях) [28]. В число квалификационных требований на сайте вакансий государственной службы входят требования к образованию, направлениям подготовки, опыту работы, знаниям, навыкам и способностям.

В отличие от объявлений о вакансиях государственной службы в Великобритании, в США на сайте вакансий намного чаще прописываются требования к образованию и стажу работы. Также, можно заметить, что часто требуется наличие сертификатов, подтверждающих какие-либо знания или навыки. [28]

3. Квалификационные требования к должностям государственной службы в странах Европейского Союза. Большинство стран Европейского Союза используют свои собственные системы определения знаний, навыков, необходимых для замещения должностей государственной службы.

Это такие страны, как Кипр, Болгария, Эстония, Ирландия, Италия, Португалия, Нидерланды, Словения. Данные страны имеют профили навыков и знаний, то есть перечни базовых и специализированных знаний и навыков, которыми должен обладать кандидат при отборе на государственную службу или продвижении на ней. [27, 28]

Например, во Франции кандидатам, поступающим на государственную службу, необходимо соответствовать различным квалификационным требованиям в зависимости от обязанностей на определенных должностях.

Для замещения должностей категории А (администраторов, занимающиеся разработкой концепций и руководством) необходимо иметь

диплом магистра, должностей категории В (административных секретарей) – диплом бакалавра или равноценный ему. Претендентам, желающим занять должности категории С и стать работниками практического уровня, достаточно иметь более низкий уровень образования. Во Франции для поступления на все должности государственной службы претендентам необходимо иметь общие знания по базовым предметам, а также достаточно хорошо знать историю и публичное право. [11]

В Германии, согласно 33 статье Основного Закона ФРГ 1949 года «каждый немец имеет равный доступ ко всякой государственной должности в соответствии со своими склонностями, способностями и профессиональной квалификацией». [1]

Квалификационные требования к должностям государственной службы в ФРГ зависят от уровней и категорий службы.

Претендентам на замещение должностей высших рангов второй степени государственной службы (А 14 – А 16, должностей высших государственных советников) необходимо иметь диплом о высшем образовании по соответствующему направлению подготовки. Кандидатам для занятия должностей повышенных рангов (А10 - А13, должностей правительственных инспекторов) нужно иметь диплом о политехническом образовании или о другом школьном образовании, который дает право на поступление в высшую школу или университет.

Претендентам на должности средних рангов (А 6 – А 9, должности правительственных секретарей) нужно иметь аттестат об окончании училища или его эквивалент. Для занятия должностей низших рангов государственной службы (А 2 – А 6, должностей вспомогательно-технического персонала) кандидатам достаточно иметь аттестат об окончании основной общеобразовательной школы или его эквивалент. Следует отметить, что в Германии кандидатам на замещение должностей необходимо также успешно пройти подготовительную практику по будущей специализации. [11, 27, 28]

На Кипре кандидаты, желающие стать старшими государственными гражданскими служащими, должны иметь, по крайней мере, 8 лет соответствующего послевузовского опыта, а желающие стать главными должностными лицами – не менее 10 лет. Также, старшим должностным лицам необходимо иметь хорошие знания в областях их работы, отличные знания греческого языка и как минимум одного из трех распространенных языков (английского, французского, немецкого).

В Болгарии старшие государственные гражданские служащие должны иметь восемь наборов навыков: коммуникативные, стратегические, аналитические навыки, навыки построения отношений, навыки, связанные с эффективностью работы и взаимодействием с заинтересованными лицами, общим управлением и лидерством.

В Эстонии модель навыков для старших государственных гражданских служащих включает в себя четкое видение будущей карьеры, ориентирование на достижение поставленных целей, верность (служение народу, соблюдение правовых норм), лидерство и развитие собственных навыков и внедрение инноваций. [58]

Старшим государственным гражданским служащим в Ирландии необходимо иметь здравое суждение и навыки руководства, стремиться достичь намеченных целей и уметь управлять отношениями.

В Словении при отборе на государственную гражданскую службу кандидаты должны обладать управленческими навыками и лидерскими способностями. Претендентам нужно иметь навыки планирования, управления ресурсами, персоналом, мониторинга результатов работы, быть общительными, креативными. Также, государственные гражданские служащие должны понимать миссию государственного органа и его роль. В Словении претендентам на замещение должностей государственной службы необходим и опыт работы в области, в которой они собираются работать или в смежной области государственного или частного сектора. [28]

В Португалии кандидатам, отбирающимся на средние руководящие должности, необходимо иметь от 4 до 6 лет профессионального опыта по функциям, которые требуются для назначения на должность. В то же время, в Венгрии кандидатам на замещение старших должностей государственной службы не нужен опыт работы в государственных органах.

В Нидерландах модель навыков государственных служащих состоит из системного управления (лидерства, видения будущего), решения проблем, эффективности деятельности, межличностных отношений, влияния на людей и личных качеств. [5]

Италии для занятия высших должностей государственной службы необходим диплом о высшем образовании, а для замещения должностей уровня ниже – диплом о среднем образовании. [5]

В зарубежных странах, так же, как и в России, кандидаты, желающие работать на государственной службе, должны отвечать определенным квалификационным требованиям, а именно иметь соответствующее 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 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. 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. 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, знаний и качеств содержится в моделях Великобритании, Канады.

Результаты проведенного анализа представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Квалификационные требования к навыкам, знаниям и личностным качествам в зарубежных странах [5]

Навыки, знания, качества / Страны	Великобритания	США	Болгария	Эстония	Ирландия	Словения	Нидерланды	Канада	Австралия	Всего
Навыки										
Определение направления развития государственной службы	+		+			+				3
Управление персоналом	+	+	+			+	+	+	+	7
Коммуникативные навыки	+	+	+			+				4
Управление программами и проектами, информационные навыки	+									1
Анализ и использование данных	+									1
Стратегическое мышление и планирование	+		+	+						3
Управление изменениями		+						+		2
Инновационный подход				+				+		2
Устная и письменная речь		+								1
Знания										
Иностранный язык						+				1
Личностные качества										
Лидерство	+		+	+	+	+	+	+	+	8
Направленность на достижение результатов, решение проблем	+	+	+	+	+		+	+	+	8
Здоровое суждение					+					1
Этичность								+		1
Всего навыков, знаний, качеств	8	5	5	5	3	4	3	7	3	

Согласно таблице 2, 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) требуется знание иностранного языка. Наиболее востребованными личностными качествами чиновников в зарубежных странах (в особенности, на высших должностях государственной службы), как показано в таблице 2, являются лидерские качества и направленность на достижение результатов.

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).

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 в следующей главе.

2 Система квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

2.1 Анализ законодательства Российской Федерации о системе квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

Статья 12 Федерального закона № 79-ФЗ устанавливает квалификационные требования к должностям гражданской службы, единые и обязательные как для федеральных гражданских служащих, так и для гражданских служащих субъектов Российской Федерации. Причем, в соответствии с законодательством, основные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы такие же, как и к должностям муниципальной службы.

Согласно Федеральному закону № 79-ФЗ, система квалификационных требований, предъявляемых к замещению должностей гражданской службы и гражданским служащим, включает в себя детализированные требования к уровню профессионального образования, к стажу государственной службы или работы по специальности, направлению подготовки и к профессиональным знаниям и навыкам. Следует отметить, что в число квалификационных требований не входят требования к наличию определенного возраста и гражданства Российской Федерации, так как это обязательные условия поступления на государственную службу.

Важно сказать, что квалификационные требования к замещению должностей и должностям гражданской службы не противоречат Конституции Российской Федерации и не носят дискриминационный характер, то есть не нарушают права граждан на равный доступ к государственной службе и равные условия ее прохождения.

На соответствие квалификационным требованиям к определенным должностям гражданской службы проверяются как претенденты на замещение

должностей при поступлении на государственную гражданскую службу, перед участием в конкурсе, так и гражданские служащие, уже работающие на государственной службе, и желающие продвинуться вверх 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. Также, чиновники, не соответствующие квалификационным требованиям, могут быть освобождены от замещаемых должностей государственной гражданской службы или уволены с нее по инициативе представителя нанимателя.

Важно отметить, что квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы устанавливаются согласно категориям и группам должностей и необходимы чиновникам для исполнения их должностных обязанностей. Данные квалификационные требования указываются в должностном регламенте.

В Федеральном законе № 79-ФЗ 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 Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы

(государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих».

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 и закрепляются в их НПА.

Федеральные органы исполнительной власти (далее - ФОИВ) в Российской Федерации издали приказы о квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы государственным гражданским служащим для исполнения их должностных обязанностей. Для анализа были взяты 12 приказов ФОИВ, изданных в промежуток с 2012 года по 2015 год.

Список проанализированных приказов представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Приказы ФОИВ о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих [14-25]

№	Реквизиты приказов ФОИВ о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих
1	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»
2	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»
3	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»
4	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»
5	приказ Минспорта России от 9 июля 2012 г. № 12 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральных государственных гражданских служащих Министерства спорта Российской Федерации»
6	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»
7	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»
8	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»
9	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»

Окончание таблицы 3

№	Реквизиты приказов ФОИВ о квалификационных требованиях к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих
10	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»
11	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»
12	приказ Росархива от 4 декабря 2015 г. № 150-к «О квалификационных требованиях, предъявляемых государственным гражданским служащим Федерального архивного агентства»

Следует отметить, что квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам государственных гражданских служащих в данных приказах представлены в совершенно различных формах: в таблицах, сплошным текстом или по пунктам.

Также важно отметить, что в приказах ФОИВ встречаются некорректные формулировки навыков, так как они не являются навыками, а являются личностными или профессиональными качествами. Например, в приказе Минздрава России можно встретить «склонность к кооперации, гибкости и компромиссам при решении проблем в конфликтных ситуациях», «ответственность по отношению к людям», в приказах Минобороны России и Минкультуры России – «требовательность».

Результаты анализа квалификационных требований к знаниям, содержащимся в вышеперечисленных приказах ФОИВ, представлены в Приложениях № А, Б, В. Было выявлено 21 общее квалификационное требование к знаниям чиновников, встречающимся в ФОИВ, причем 18 из них предъявляются к государственным гражданским служащим всех категорий

должностей. Оставшиеся 3 квалификационных требования к знаниям встречаются редко в приказах ФОИВ и требуются только для занятия должностей категорий «руководители» и «помощники (советники)». Это знания методов управления коллективом, проведения международных переговоров и знания передового отечественного и зарубежного опыта в области государственного управления и в установленной сфере деятельности.

Наиболее востребованные (указаны более чем в половине проанализированных приказов ФОИВ) общие квалификационные требования к знаниям государственных гражданских служащих всех категорий должностей представлены в таблице 4. Это такие требования, как, например, знание Конституции Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, регулирующих соответствующие сферы деятельности, знание служебного распорядка государственного органа, правил делового этикета, аппаратного и программного обеспечения и другие знания.

Таблица 4 – Наиболее востребованные общие квалификационные требования к знаниям, содержащиеся в приказах ФОИВ [14-25]

№	Наиболее востребованные общие квалификационные требования к знаниям, содержащиеся в приказах ФОИВ	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	правила делового этикета	+	+	+
5	порядок работы со служебной информацией	+	+	+
6	правила и нормы охраны труда	+	+	+
7	служебный распорядок государственного органа	+	+	+
8	формы и методы работы с применением автоматизированных средств управления	+	+	+
9	правовые аспекты в области ИКТ	+	-	-
10	программные документы и приоритеты государственной политики в области ИКТ	+	-	-
11	правовые аспекты в сфере предоставления государственных услуг населению и организациям посредством применения ИКТ	+	-	-
12	аппаратное и программное обеспечение	+	+	+
13	возможности и особенности применения современных ИКТ в государственном органе	+	+	+
14	общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности	+	+	+
15	основы проектного управления	+	-	-

Следует отметить, что большинство востребованных общих квалификационных требований к знаниям чиновников всех должностей совпадает. Только тем, кто хочет заместить должности категории «руководители» нужно дополнительно знать некоторые аспекты в области ИКТ и основы проектного управления.

По результатам анализа квалификационных требований к навыкам гражданских служащих в ФОИВ, указанных в их приказах, было выявлено, что многие из них встречаются в большинстве приказов, что представлено в Приложениях № Г, Д, Е. Всего было выявлено 42 требования к навыкам в приказах ФОИВ.

Наиболее востребованные (указаны более чем в 9 проанализированных приказах ФОИВ) общие квалификационные требования к навыкам государственных гражданских служащих всех категорий должностей представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Наиболее востребованные общие квалификационные требования к навыкам, содержащимся в приказах ФОИВ [14-25]

№	Наиболее востребованные общие квалификационные требования к навыкам, содержащиеся в приказах ФОИВ	Категория «руководители»	Категория «помощники(советники)»	Категория «специалисты»
1	оперативное принятие управленческих решений	+	-	-
2	Оперативная реализация управленческих решений	+	+	-
3	организация и обеспечение выполнения задач	+	+	+
4	взаимодействие с другими государственными органами	+	+	-
5	ведение деловых переговоров	+	-	-
6	публичное выступление	+	-	-
7	делегирование полномочий подчиненным	+	+	+
8	квалифицированное планирование работы	+		-
9	стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных ИКТ в госоргане	+	-	+
10	пользование современной оргтехникой и программными продуктами	+	+	+
11	работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера	+	+	+

Окончание таблицы 5

№	Наиболее востребованные общие квалификационные требования к навыкам, содержащиеся в приказах ФОИВ	Категория «руководители»	Категория «помощники(советники)»	Категория «специалисты»
12	работы с информационно-телекоммуникационным и сетями, в том числе сетью Интернет	+	+	+
13	работа в операционной системе	+	+	+
14	управление электронной почтой	+	+	+
15	работа в текстовых редакторах	+	+	+
16	работа с электронными таблицами	+	+	+
17	работа с базами данных	+	+	+
18	работа с системами управления проектами	+	-	-
19	подготовка презентаций	-	+	-
20	использование графических объектов в электронных документах	-	+	-

Следует отметить, что большинство востребованных общих квалификационных требований к навыкам чиновников всех должностей совпадает. Однако есть квалификационные требования к навыкам, которые предъявляются только к определенной категории должностей. Например, для замещения должностей категории «руководители» необходимо иметь навыки оперативного принятия управленческих решений, публичного выступления, делегирования полномочий подчиненным и другие навыки, а для замещения должностей категории «специалисты» - навыки организации и обеспечения выполнения задач.

Что касается дополнительных квалификационных требований к знаниям и навыкам, содержащимся в приказах ФОИВ, они есть в 9 из 12 проанализированных приказов, причем в 8 из них эти требования предъявляются к государственному гражданским служащим, которые занимаются вопросами

внедрения информационно-коммуникационных технологий в деятельность ФОИВ.

Например, ими являются знания систем управления электронными архивами, эксплуатацией, навыки работы с системами информационной безопасности и другие. Так как данные квалификационные требования указываются в большинстве приказов ФОИВ, они являются общими, то есть не различаются в зависимости от деятельности ФОИВ.

Если взять среднее количество общих и специфических квалификационных требований к знаниям и навыкам государственных гражданских служащих должностей категорий «руководители», «помощники(советники)», «специалисты» в приказе Росархива, можно посчитать примерное соотношение общих и специфических квалификационных требований к знаниям и навыкам в данном приказе. Так, в приказе в среднем указано 13 общих и 4 специфических квалификационных требований к знаниям и 15 общих и 1 специфическое квалификационное требование к навыкам государственных гражданских служащих.

Таким образом, в приказе Росархива специфические квалификационные требования к знаниям и навыкам чиновников составляют около 31 % и 7 %, соответственно. То есть соотношение общих и специфических квалификационных требований в приказах ФОИВ – 81 % и 19 %, соответственно. Но как показали результаты проведенного анализа 12 приказов ФОИВ, чаще всего в приказах содержатся только общие квалификационные требования, обязательные для всех государственных гражданских служащих.

2.2 Анализ квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы

Справочник квалификационных требований, разработанный Министерством труда и социальной защиты, включает в себя базовые и профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы. На рисунке 3 показано количество знаний и навыков, которыми должны обладать кандидаты при поступлении на государственную гражданскую службу.



Рисунок 3 - Базовые квалификационные требования к знаниям и навыкам, содержащиеся в Справочнике квалификационных требований на 2017 год, шт [31]

Следует отметить, что в таблицах профессионально-функциональных квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в различных 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, Федерального закона № 79-ФЗ, Федерального закона № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации»), к

инным 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).

Для точности анализа базовые квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы не учитывались, считались только профессионально-функциональные. Результаты проведенного анализа представлены в Приложении К. Таблица представлена без деления на категории должностей, так как в большинстве случаев квалификационные требования к знаниям и навыкам руководителей, помощников (советников) совпадали полностью. 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 12 ФОИВ), 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.

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, что отражено в таблице 6.

Таблица 6 – Соотношение общих / базовых и специфических / профессионально-функциональных квалификационных требований в приказах ФОИВ, вакансиях на портале и Справочнике квалификационных требований на 22.04.2017 [14-25, 31]

	Общие \ базовые квалификационные требования	Специфические \ профессионально-функциональные квалификационные требования
Приказы ФОИВ	84 %	16 %
Вакансии на портале	81 %	19 %
Справочник квалификационных требований	63 %	37 %

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 РФ. 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.

2.3 Анализ структуры требований банка вакансий для государственных гражданских служащих

В Российской Федерации существует Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров, на котором размещены различные вакансии в сфере государственной службы. На сайте желающие могут размещать свои резюме и просматривать вакансии. Данный портал упрощает поиск гражданами необходимой информации для замещения

должностей на государственной службе, а также повышается эффективность кадровой работы в государственных органах. [30]

Анализ вакансий на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров, представленный в данной части работы, поможет выявить закономерности применения квалификационных требований к кандидатам, желающим поступить на государственную гражданскую службу.

В заголовке вакансии указывается должность. Объявление о вакансии может состоять из следующих разделов: наименование государственного органа, профиль деятельности организации, структурное подразделение, группа и категория должности, должностной регламент, должностные обязанности, тип служебного контракта, служебный распорядок, социальный пакет, дополнительная информация, знания и навыки, квалификационные требования к стажу, требования к замещаемой должности – образование, время и место приема документов, дополнительные требования к кандидатам. Иногда пункты должностного регламента, дополнительной информации и дополнительных требований к кандидатам отсутствуют. В квалификационных требованиях к стажу указаны как требования к стажу государственной службы, так и к опыту работы по специальности.

По состоянию на 22 апреля 2017 года на Федеральном портале управленческих кадров было размещено 279 свободных вакансий в 5 ФОИВ. Результаты проведенного анализа представлены в Приложении Ж.

На сайте были размещены как вакансии для включения в резерв (42 объявлений), так и вакансии для замещения вакантных должностей (237 объявлений). Большинство вакансий были открыты на должности гражданской службы категории «специалисты» старшей группы должностей. Причем, наибольшее количество опубликованных вакансий имелось в ФНС России (67%), что отражено на рисунке 4.

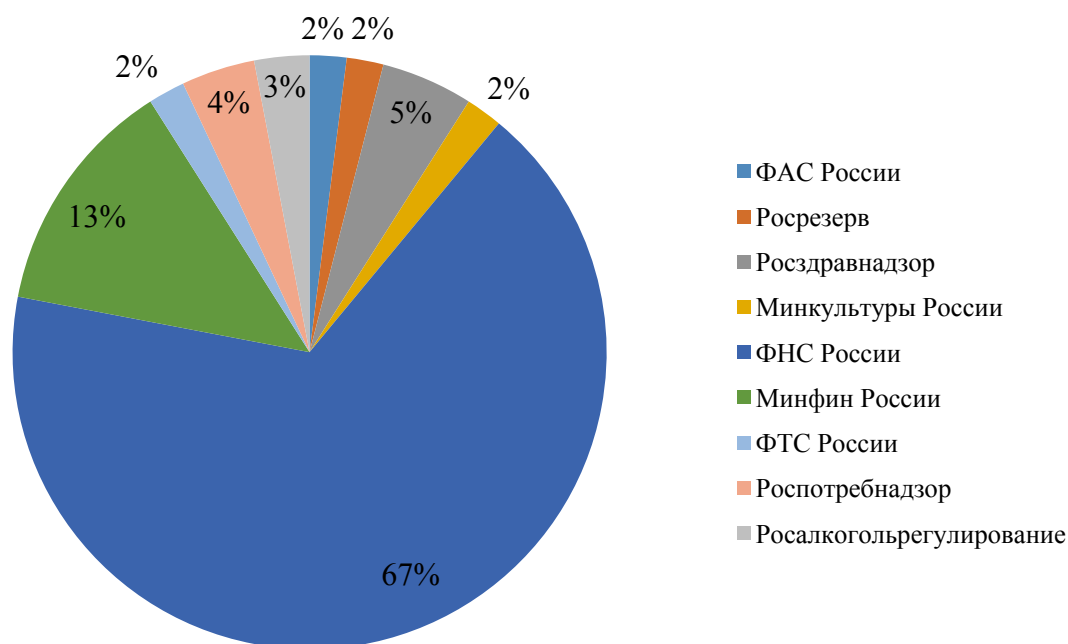


Рисунок 4 – Количество вакансий на портале государственной гражданской службы по состоянию на 22.04.2017 года, % [30]

Проанализировав 279 вакансий в ФОИВ, опубликованных 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 ФОИВ, 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 Минфине России.

Также, не представляется ясным, 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 рисунке 5.

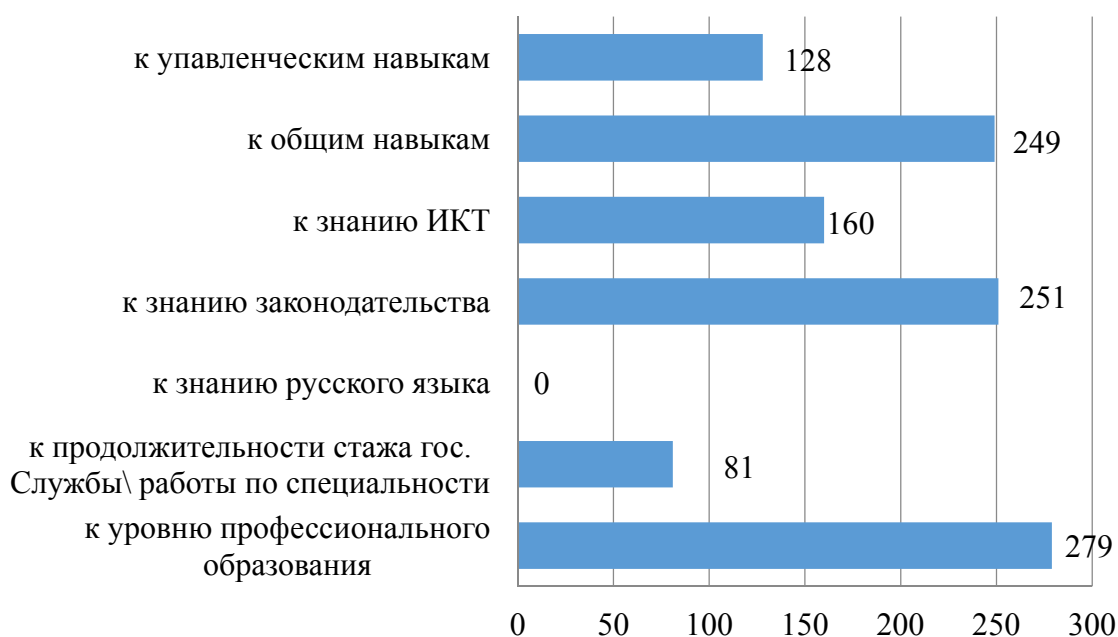


Рисунок 5 - Вакансии, содержащие общие квалификационные требования по состоянию на 22.04.2017 года, шт [30]

Как представлено в Приложении Ж, квалификационные требования к стажу государственной службы или работы по специальности не указаны только для старших и младших должностей государственной гражданской службы, так как для этих групп должностей необязательно устанавливать данные требования. Иногда в объявлениях о вакансиях указывается требование к опыту работы в каком-либо структурном подразделении, например, «в отделах информационных технологий».

Согласно рисунку 5, квалификационные требования к общим знаниям и навыкам государственных гражданских служащих содержатся в большинстве вакансий на Федеральном портале управленческих кадров, кроме требований к знанию русского языка, которых нет ни в одном объявлении на сайте. Меньше всего квалификационных требований предъявляется к знаниям информационно-коммуникационных технологий и управленческим навыкам. Например, управленческими навыками, представленными на сайте вакансий, являются «анализ и прогнозировании последствий, подготавливаемых решений».

Что касается специфических квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, их очень мало, и они содержатся лишь в 67 объявлениях о вакансиях из 279, что представлено в Приложении Ж. Меньше всего специфических квалификационных требований встречались к знанию законодательства Российской Федерации. В вакансиях практически всех ФОИВ предъявляются требования к знанию «иных нормативных правовых актов, регулирующих соответствующую сферу деятельности применительно к исполнению конкретных должностных обязанностей».

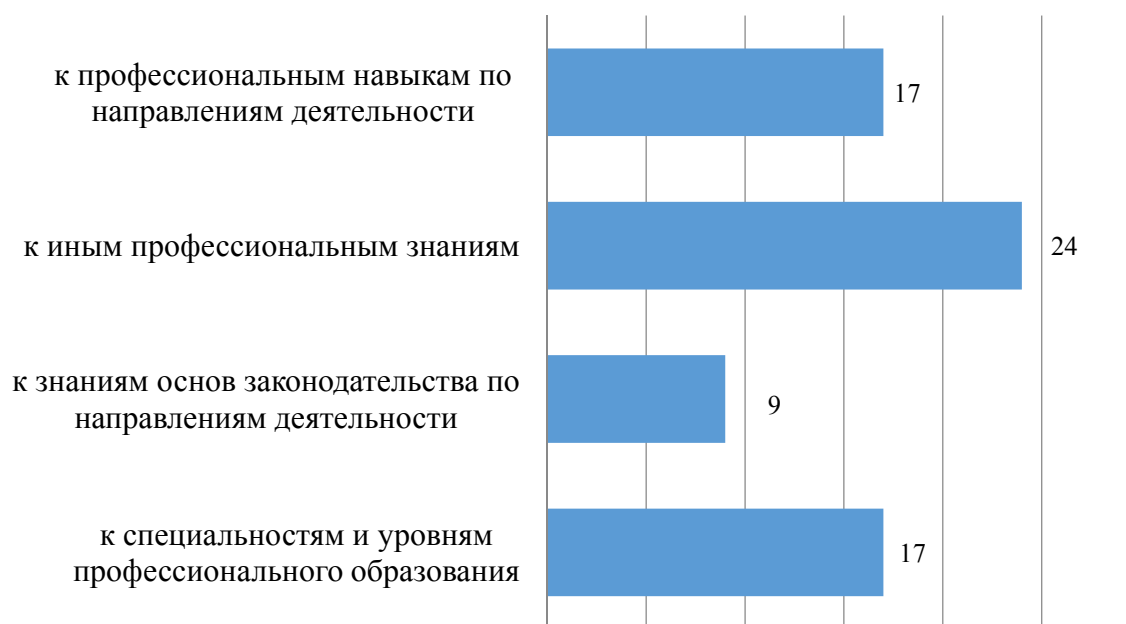


Рисунок 6- Вакансии, содержащие специфические квалификационные требования по состоянию на 22.04.2017 года, % [30]

Специфические квалификационные требования к иным знаниям, так же как и к навыкам, очень редко упоминаются в объявлениях о вакансиях на Федеральном портале 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 ФТС России), можно посчитать примерное соотношение общих и специфических квалификационных требований к знаниям и навыкам в данном объявлении. Так, кандидатам, желающим занять должность главного государственного таможенного инспектора таможни, необходимо соответствовать 8 общим и 1 специфическому квалификационному требованию

к знаниям и 16 общим и 3 специфическим квалификационным требованиям к навыкам.

Таким образом, в объявлении о вакансии в ФТС 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 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 ФОИВ 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 ФОИВ. Более того, в большинстве объявлений о вакансиях и приказов ФОИВ 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 ФОИВ. 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 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.

3 Рекомендации по оптимизации функционирования системы квалификационных требований в органах исполнительной власти

3.1 Мероприятия для повышения качества существующей 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.

Для начала 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 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.

В общем, можно сказать, что 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.

Все квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы по-прежнему останутся закодированными в таблицах, которые будут представлены в программе Excel. Так как на данный момент не существует таблицы базовых квалификационных требований, таблица, представленная в Приложении Л, 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.

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 Федеральному закону № 79-ФЗ, данных приказов не будет.

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 Л.

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 следующей таблицы.

Таблица 6 – Макет таблицы профессионально-функциональных квалификационных требований для размещения на Федеральном портале управленческих кадров

Профессионально-функциональные квалификационные требования		
К профессиональным знаниям основ законодательства по направлениям деятельности	К профессиональным иным знаниям	Навыки по направлению деятельности
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
...

В каждой ячейке таблицы следовало бы прописать 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.

3.2 Рекомендации для совершенствования работы сайта «Госслужба»

Серьезным шагом на пути к совершенствованию системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы может стать перевод таблиц с квалификационными требованиями в электронный вид.

Во многих развитых странах мира первые этапы отбора на должности гражданской службы проходят через интернет. Следует создать платформу на которой будет размещена информация по системе квалификационных требований.

Сайт может быть связан с платформой государственной службы gosslužba.gov.ru, вакансии с сайта gosslužba.gov.ru будут доступны и на данной платформе и через раздел «Вакансии» пользователь сможет найти вакансии по категориями и группам должностей, направлениям функциональной деятельности или искать вакансии в определенных ОИВ. Пример интерфейса сайта с квалификационными требованиями представлен в приложении М.

Через личный кабинет пользователь сможет редактировать свое резюме, просматривать свои отклики на вакансии и приглашения на собеседования, отобранные вакансии, просматривать почтовый ящик и проходить тесты, проверяющие базовые знания. Визуализация личного кабинета на сайте в приложении Н.

Прохождение тестов на сайте можно сделать в полноэкранном режиме, что не позволит пользователю искать ответы в браузере, и ограничить время прохождения теста и повторное прохождение теста можно будет повторить раз в полгода.

Выбрав «поиск вакансий по категориям и группам должностей» пользователю будет предложено выбрать категорию (руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты), затем группу должностей (главная, ведущая, старшая, младшая, высшая), регион и город. Данный алгоритм продемонстрирован в приложении П.

Затем появится список подходящих вакансий, кликнув на «информация о вакансии» пользователь получит подробную информацию о вакансии, а «профессиональные квалификационные требования» появится список профессиональных квалификационных требований для выбранной группы и категории должностей в ОИВ.

На данном сайте пользователь сможет найти информацию по законодательству и нормативным актам, которые регулируют государственную гражданскую службу в Российской Федерации, а также ознакомиться с

базовыми и профессиональными требованиями в расшифрованном виде, с направлениями функциональной деятельности в разделе Документы.

Выбрав раздел «Документы» «Профессиональные требования» пользователь выбирает направление профессиональной деятельности, категорию и группу должностей и затем пользователю будут представлены ссылки «Образование», «Законодательство», «Иные знания», «Дополнительное профессиональное образование» и «Наличие ученой степени», кликнув на которые пользователь сможет посмотреть расшифрованные дополнительные и обязательные требования к претендентам на должности данной группы, категории и направлению профессиональной деятельности. (Приложение Р).

Выполнение данных рекомендаций позволит наладить эффективную работу сайта gossluzhba.gov.ru, облегчить начальные этапы отбора на должности гражданской службы, а также расширить список квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы, что повысит эффективность и качество отбора на гражданской службе.

3.3 Результаты от реализации предложенных рекомендаций

1. Будет нормативно закреплена система, включающая базовые, функциональные квалификационные требования, которые позволят определить направления профессиональной служебной деятельности, объем полномочий и специфические функции каждого гражданского служащего, исключив их дублирование, а также определить уровень и направление подготовки (специальность) образования, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение конкретных должностей.

2. Будут разработаны паспорта (профили) должностей гражданской службы;

3. Будет скорректирован Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы с учетом профессионально-функциональных групп по направлениям профессиональной служебной деятельности.

4. В квалификационные требования к претендентам на замещение должности гражданской службы и гражданским служащим будут внесены уточнения, направленные на установление конкретных и объективных требований к образованию, стажу государственной службы и опыту работы по направлению подготовки (специальности), включая внесение изменений в нормативные акты государственных органов, устанавливающие квалификационные требования и должностные регламенты.

5. Работа кадровых служб государственных органов по определению квалификационных требований к претендентам на замещение должности гражданской службы и гражданским служащим будет основана на единой методологической базе, включающей справочник квалификационных требований к претендентам на замещение должности гражданской службы и гражданским служащим, а также Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должности гражданской службы и гражданским служащим и другие документы. Была предложена разработка сайта с перечнями квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы, который также может быть использован на начальных этапах отбора на гражданской службе.

Благодаря реализации предложенных рекомендаций, 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.

Более того, благодаря установленным усовершенствованным квалификационным требованиям в государственных органах, повысится качество отбора кандидатов на государственную службу и оценки их развития и квалификации. Это приведет, в свою очередь, к повышению качества, открытости и профессионализма государственной гражданской службы в нашей стране и к эффективному государственному управлению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная выпускная квалификационная работа была посвящена актуальной в условиях совершенствования государственной гражданской службы проблеме формирования детализированной системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. В настоящее время квалификационные требования носят формальный характер и не являются специфическими в различных федеральных органах исполнительной власти.

В ходе работы были рассмотрены теории развития квалификационных требований, их влияние на мотивацию, поведение и эффективность деятельности чиновников, был изучен международный опыт применения квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы. В Российской Федерации, так же как и в зарубежных странах, кандидаты, желающие поступить на государственную службу, должны отвечать определенным квалификационным требованиям, а именно иметь соответствующие образование, направление подготовки, стаж работы, знания и навыки.

Гипотеза исследования, заключающаяся в том, что число конкретных, специфических квалификационных требований составляет менее 50 %, подтвердилась.

В третьей главе были даны рекомендации по оптимизации отечественной системы квалификационных требований и возможному внедрению международного опыта.

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.

Результаты выпускной квалификационной работы могут быть использованы для дальнейшего совершенствования существующей системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в федеральных органах исполнительной власти. Также, результаты данной работы могут быть применены на уровне субъектов РФ и органов местного самоуправления, то есть для разработки новых квалификационных требований к государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации и муниципальным гражданским служащим, чем в настоящее время и занимается Минтруд России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Бейсембаев А.А. Система государственной службы Республики Казахстан: тенденции и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления, 2010, № 3, С. 110 – 124
- 2 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»
- 3 Дремина О.В. Компетентностный подход в отборе персонала на государственной службе // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2016, № 24, С. 58 – 63
- 4 Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - Н. Новгород: НИМБ, 2014. – 112 с.
- 5 Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: Учебное пособие. — Новосибирск: НГАУ, 2004.— 130 с.
- 6 Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/9>
- 7 Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 8 Кошкин П.П. Идеология менеджеризма и государственное управление в Российской Федерации: специфика социального заказа // Теория и практика общественного развития, 2008, № 1. – С. 1 – 9
- 9 Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов // Управление персоналом, 2007, № 13-14. – 653 с.

10 Масловский М. В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология. – Н. Новгород, Изд-во ННГУ, 1997. – 87 с.

11 Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход) – М.: Дело, 2009. – 512 с.

12 Парисон Н. Реформа государственной службы: Найм и быстрое карьерное продвижение: Международные подходы, 2005 [Электронный ресурс] // Официальный портал органов власти Чувашской Республики – Режим доступа: www.gov.cap.ru/home/25/admref_2_3.doc

13 Попова Е.П. , Яковлева Т.К. Компетентностный подход к проблеме эффективности деятельности руководителя // Вопросы управления, 2014, С. 89 – 98.

14 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»

15 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»

16 Приказ Рособнадзора 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»

17 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»

18 Приказ Минспорта России от 9 июля 2012 г. №12 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства спорта Российской Федерации»

19 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»

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»

21 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»

22 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»

23 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»

24 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 строительного и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации»

25 Приказ Росархива от 4 декабря 2015 г. №105-к «О квалификационных требованиях, предъявляемых государственными гражданскими служащими Федерального архивного агентства»

26 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 Российской Федерации » (в части, касающейся квалификационных требований для замещения должностей гражданской и муниципальной службы)

27 Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. - К.: МАУП, 2001. – 168 с.

28 Турняк К. В., Шакина М. А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // *Arg Administrandi* (Искусство управления), 2012, С. 41 -55.

29 Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

30 Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров – Режим доступа: <http://gossluzhba.gov.ru/>

31 Функциональные квалификационные требования [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/>

32 Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

33 Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»

34 Шафритц Дж., Хайд А. Классики теории государственного управления: Американская школа. – М.: Изд-во МГУ, 2003. — 800 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росдраннадзор	Росархив
1	Конституция РФ, ФКЗ, ФЗ, указы Президента РФ, постановлений Правительства РФ, иные НПА и служебные документы, регулирующие соответствующую сферу деятельности применительно к исполнению конкретных должностных обязанностей	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
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	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Продолжение приложения А

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
5	процесс противодействия коррупции			+									
6	передовой отечественный и зарубежный 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				+	+							+

Окончание приложения А

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росгидромет	Росархив
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	+	+	+			+		+	+	+	+	+

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт 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 применительно к исполнению конкретных должностных обязанностей	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
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	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Продолжение приложения Б

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росгравнадзор	Росархив
5	процесс противодействия коррупции			+									
6	передовой отечественный и зарубежный 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				+								+

Окончание приложения Б

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
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	+									+		

ПРИЛОЖЕНИЕ В

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт 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 применительно к исполнению конкретных должностных обязанностей	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		
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	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	

Продолжение приложения В

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
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										+		

Окончание приложения В

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росдравнадзор	Росархив
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	+									+		

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
1	руководство структурными подразделениями		+		+	+	+		+	+	+		
2	оперативное принятие управленческих решений	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	оперативная реализация управленческих решений	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4	организация и обеспечение выполнения задач	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5	практическое применение НПА				+			+	+		+	+	
6	организация работы по эффективному взаимодействию с другими ведомствами, организациями, госорганами, субъектами Российской Федерации, государственными и муниципальными служащими, муниципальными образованиями, населением	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Продолжение приложения Г

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
7	подготовка проектов НПА				+							+	
8	ведение деловых переговоров, коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
9	публичное выступление	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	
10	подготовка делового письма				+							+	+
11	владение конструктивной критикой		+	+	+		+			+		+	
12	управление персоналом, подбор и расстановка кадров		+	+	+		+			+		+	+
13	эффективное сотрудничество с коллегами	+			+								+
14	грамотный учет мнения коллег и подчиненных	+	+	+	+	+	+		+		+		
15	делегирование полномочий подчиненным	+	+	+	+	+	+	+	+		+		
16	квалифицированное и эффективное планирование работы и рабочего времени	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	

Продолжение приложения Г

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
17	анализ и прогнозирование деятельности в порученной сфере	+						+					
18	контроль, анализ и прогнозирование последствий принимаемых решений		+	+	+		+		+	+	+	+	
19	систематическое повышение своей квалификации, профессиональных знаний	+	+	+	+	+	+	+		+			
20	сбор, систематизация и структурирование информации	+			+	+		+	+		+	+	
21	работа со служебными документами	+			+	+		+	+		+		
22	адаптация к новой ситуации и принятие новых подходов в решении поставленных задач	+			+	+			+		+	+	
23	квалифицированная работа с людьми по недопущению личностных конфликтов	+			+	+		+	+		+	+	
24	своевременное выявление и решение проблемных ситуаций, приводящих к конфликту интересов		+	+	+		+			+		+	+

Продолжение приложения Г

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росгравнадзор	Росархив
25	стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных ИКТ госоргане	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
26	стимулирование достижения результатов		+	+	+		+		+	+	+	+	
27	пользование современной оргтехникой и программными продуктами		+	+		+	+		+	+	+	+	+
28	работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
29	работы с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
30	работа в операционной системе	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
31	управление электронной почтой	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
32	работа в текстовых редакторах	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
33	работа с электронными таблицами	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
34	работа с базами данных	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+

Окончание приложения Г

35	работа с системами управления проектами	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
36	редактирование документации на высоком стилистическом уровне		+	+						+		+	
37	разработка и управление проектами											+	

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росдрамнадзор	Росархив
1	работа в сфере, соответствующей направлению деятельности структурного подразделения;		+	+			+			+		+	+
2	оперативное принятие управленческих решений	+						+	+		+	+	
3	оперативная реализация управленческих решений	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	
4	организация и обеспечение выполнения задач	+	+	+		+		+		+		+	
5	практическое применение НПА						+					+	
6	организация работы по эффективному взаимодействию с другими ведомствами, организациями, госорганами, субъектами Российской Федерации, государственными и муниципальными служащими, муниципальными образованиями, населением	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Продолжение приложения Д

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
7	подготовка проектов НПА				+				+		+	+	
8	осуществление экспертизы проектов НПА								+		+		+
9	ведение деловых переговоров, коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10	публичное выступление	+						+	+		+	+	
11	подготовка делового письма				+							+	
12	владение конструктивной критикой				+				+		+	+	
13	эффективное сотрудничество с коллегами	+				+		+					
14	грамотный учет мнения коллег и подчиненных	+		+									
15	квалифицированное и эффективное планирование работы и рабочего времени	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
16	анализ и прогнозирование деятельности в порученной сфере	+						+					
17	контроль, анализ и прогнозирование последствий принимаемых решений						+		+		+	+	

Продолжение приложения Д

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
18	систематическое повышение своей квалификации, профессиональных знаний	+	+	+		+		+		+			
19	сбор, систематизация и структурирование информации	+				+	+	+					
20	работа со служебными документами	+			+	+		+	+		+		
21	адаптация к новой ситуации и принятие новых подходов в решении поставленных задач	+			+	+			+		+	+	
22	квалифицированная работа с людьми по недопущению личностных конфликтов	+			+	+		+				+	
23	своевременное выявление и решение проблемных ситуаций, приводящих к конфликту интересов										+	+	
24	стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных ИКТ госоргане										+		

Продолжение приложения Д

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадазор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
25	пользование современной оргтехникой и программными продуктами		+	+		+				+	+	+	+
26	работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
27	работы с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
28	работа в операционной системе	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
29	управление электронной почтой	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
30	работа в текстовых редакторах	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
31	работа с электронными таблицами	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
32	работа с базами данных	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
33	работа с системами управления проектами								+		+		
34	подготовка презентаций	+	+	+	+		+	+	+	+		+	+
35	использование графических объектов в электронных документах	+	+	+	+		+	+	+	+			

Окончание приложения Д

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрназоп	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
36	умение подготовки внутренних и исходящих документов		+	+						+			
37	подготовка деловой корреспонденции								+		+		
38	редактирование документации на высоком стилистическом уровне											+	
39	разработка и управление проектами											+	

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

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

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздрава ор	Росархив
1	работа в сфере, соответствующей направлению деятельности структурного подразделения;		+	+			+			+		+	+
2	оперативное принятие управленческих решений	+						+	+		+		
3	оперативная реализация управленческих решений	+						+	+		+	+	
4	организация и обеспечение выполнения задач	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	
5	практическое применение НПА				+			+	+			+	
6	организация работы по эффективному взаимодействию с другими ведомствами, организациями, госорганами, субъектами Российской Федерации, государственными и муниципальными служащими, муниципальными образованиями, населением	+	+	+	+			+	+		+		+

Продолжение приложения Е

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадогор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
7	подготовка проектов НПА				+					+	+	+	
8	осуществление экспертизы проектов НПА						+			+	+	+	+
9	ведение деловых переговоров, коммуникации	+						+	+				+
10	публичное выступление	+						+	+		+		
11	подготовка делового письма				+								
12	владение конструктивной критикой				+								
13	эффективное сотрудничество с коллегами	+			+	+		+	+				
14	грамотный учет мнения коллег и подчиненных	+		+	+	+	+			+		+	
15	квалифицированное и эффективное планирование работы и рабочего времени	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
16	анализ и прогнозирование деятельности в порученной сфере	+	+	+				+		+		+	
17	контроль, анализ и прогнозирование последствий принимаемых решений						+		+		+		

Продолжение приложения Е

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзор	Минстрой России	Росздравнадзор	Росархив
18	систематическое повышение своей квалификации, профессиональных знаний	+	+	+	+	+		+					
19	сбор, систематизация и структурирование информации	+				+	+	+	+				
20	работа со служебными документами	+			+	+		+	+		+		
21	адаптация к новой ситуации и принятие новых подходов в решении поставленных задач	+			+	+			+		+	+	
22	квалифицированная работа с людьми по недопущению личностных конфликтов	+			+	+		+	+			+	
23	своевременное выявление и решение проблемных ситуаций, приводящих к конфликту интересов										+		
24	стратегическое планирование и управление групповой деятельностью с учетом возможностей и особенностей применения современных ИКТ госоргане										+		

Окончание приложения Е

№	Квалификационные требования к знаниям / Федеральные органы исполнительной власти	Минфин России	Минкультуры России	Минобороны России	Минздрав России	Минобрнауки России	Минкомсвязь России	Минсельхоз России	Минспорт России	Рособрнадзо р	Минстрой России	Росздравнализ ор	Росархив
25	стимулирование достижения результатов								+				
26	пользование современной оргтехникой и программными продуктами		+	+		+	+		+	+	+	+	+
27	работа с внутренними и периферийными устройствами компьютера	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
28	работы с информационно- телекоммуникационными сетями, в том числе сетью Интернет	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
29	работа в операционной системе	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
30	управление электронной почтой	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
31	работа в текстовых редакторах	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
32	работа с электронными таблицами	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
33	работа с базами данных	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
34	работа с системами управления проектами								+		+		
35	подготовка презентаций	+	+	+	+		+	+	+	+		+	+
36	использование графических объектов в электронных документах	+	+	+	+		+	+	+	+		+	+
37	подготовка деловой корреспонденции		+	+			+			+	+	+	

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, указанные в вакансиях на Федеральном портале управленческих кадров

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ	Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования						Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования				
				К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа Государственной службы/ работы по специальности	К базовым знаниям			К базовым навыкам		К специальностям и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям		К профессиональным навыкам по направлениям деятельности
						Русского языка	Основы законодательства	ИКТ	Основным	Управленческим		Основ законодательства по направлениям деятельности	К иным знаниям	
1	Старшая группа	старшая	ФАС России	1			1	1	1	1		1		
8	Спец 1 разряда	Обеспеч. спец., младшая		8			8	8	8	8		8		
7	Главный Специалист-эксперт	спец., старшая	Розрезерв	7	3		7	1	7		1		10	

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий, содержащих спецификационные требования	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	К профессиональным знаниям	К специальным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности											
									К профессиональным знаниям	Иным знаниям					
															К специальным знаниям
Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования	К базовым навыкам	К базовым знаниям	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности	К уровню профессионального образования											
									Основным	ИКТ	3	4			
															Основ законодательства
ФОИВ	Росздрав надзор	Заместитель Начальника отдела территориального органа	Главный государственный инспектор	3	4										
									Категория и группа должности	рук., ведущая	спец., ведущая				
Количество вакансий на определенную должность															

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ	Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования		Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования						
				К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности	К базовым знаниям	К базовым навыкам	К специальностям и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	К иным знаниям	
8	Главный специалист-эксперт	спец., старшая		8		8	1	8	1			
9	Ведущий специалист-эксперт	спец., старшая		9		9	2	9				
3	Главная группа должностей	главная	Минкультуры России	3	3	3	3	3				
3	Ведущая группа должностей	ведущая		3	3	3	3	3				

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования	К профессиональным знаниям	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности			1		
		Иным знаниям						
Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования	К базовым навыкам	Управленческим		3	14			
		Основным		3	32	12		
	К базовым знаниям	ИКТ		3	14			
		Основ законодательства		3	32	12		
		Русского языка						
	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности						12	
	К уровню профессионального образования		3	32	12			
	ФОИВ							ФНС России
	Категория и группа должности		старшая	спец., ведущая				спец., ведущая
	Вакансия (должность)		Старшая группа должностей	Главный государственный налоговый инспектор				Консультант
Количество вакансий на определенную должность		3	32			12		

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ			Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования	Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования				
			К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности	К базовым знаниям		К базовым навыкам	К специальности и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	
61	Старший государственный налоговый инспектор	спец., старшая	61		32	К базовым знаниям	К базовым навыкам	К специальности и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	
					61						Иным знаниям
					61						Основ законодательства по направлениям деятельности
49	Государственный налоговый инспектор	спец., старшая			30	К базовым знаниям	К базовым навыкам	К специальности и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	
					61						Иным знаниям
					61						Основ законодательства по направлениям деятельности
9	Главный специалист-эксперт	спец., старшая			2	К базовым знаниям	К базовым навыкам	К специальности и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности	
					61						Иным знаниям
					61						Основ законодательства по направлениям деятельности

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ	Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования					Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования					
				К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа государственной службы / работы по специальности	К базовым знаниям			К базовым навыкам		К специальности и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям		К профессиональным навыкам по направлениям деятельности
						Русского языка	Основ законодательства	ИКТ	Основным	Управленческим		Основ законодательства по направлениям деятельности	Иным знаниям	
3	Ведущий специалист-эксперт	спец., старшая		3			3		3					
1	Специалист-эксперт	спец., старшая		1			1	1	1	1				
2	Старший специалист 1 разряда	спец., старшая		2			2		2					
4	Старший специалист 2 разряда	обеспеч. спец., старшая		4			4	4	4	3				
1	Специалист 1 разряда	обеспеч. спец., младшая		1			1		1	1		1		

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования	К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам	К профессиональным навыкам по направлениям деятельности		
		Иным знаниям	Основ законодательства по направлениям деятельности		
Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования	К базовым навыкам	Управленческим			
		Основным			
	К базовым знаниям	ИКТ			
		Основ законодательства			
		Русского языка			
	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности		13		
	К уровню профессионального образования		13	10	
	ФОИВ			Минфин России	
	Категория и группа должности			ведущая	старшая
	Вакансия (должность)			Ведущая группа должностей	Старшая группа должностей
Количество вакансий на определенную должность			13	10	

Продолжение приложения Ж

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ	Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования					Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования					
				К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа государственной службы / работы по специальности	К базовым знаниям			К базовым навыкам		К профессиональным знаниям	К профессиональным навыкам	К профессиональным знаниям	
						Русского языка	Основ законодательства	ИКТ	Основным	Управленческим				К профессиональным знаниям и уровням профессионального образования
4	Главный государственный таможенный инспектор таможен (таможенного поста)	спец., ведущая	ФТС России	4	4		4	4	4	4			3	4
8	Главный специалист-эксперт	спец., старшая	Роспотребнадзор России	8			8	18	8	8			8	
4	Ведущий специалист-эксперт	спец., старшая		4			4	4	4	4			4	

Окончание приложения Ж

Количество вакансий на определенную должность	Вакансия (должность)	Категория и группа должности	ФОИВ	Количество вакансий, содержащих общие квалификационные требования						Количество вакансий, содержащих специфические квалификационные требования					
				К уровню профессионального образования	К продолжительности стажа Государственной службы / работы по специальности	К базовым знаниям		К базовым навыкам		К специализациям и уровням профессионального образования	К профессиональным знаниям		К профессиональным навыкам по направлениям деятельности		
						Русского языка	Основ законодательства	ИКТ	Основным		Управленческим	Основ законодательства по направлениям деятельности		Иным знаниям	
7	Специалист-эксперт	спец., старшая		7			7	7	7	7			7		
6	Начальник отдела в управлении федеральной службы	спец., ведущая	Росалкогольрегулирование	6	6		1	1	1	1	10				
1	Консультант	спец., ведущая		1	1		1	1	1	1	1				1
3	Ведущий специалист-эксперт	спец., старшая		3			3	13	3	3	3				1
279				279	81	0	251	160	251	128	17	9	24	17	

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Профессионально-функциональные квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, содержащиеся в Справочнике квалификационных требований

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
Направление служебной деятельности: «Регулирование здравоохранения и санитарно-эпидемиологического благополучия»				
Минздрав России	Организация санаторно-курортного дела	22	7	4
	Организация экстренной медицинской помощи и экспертная деятельность	39	11	8
Росздрав надзор	Контроль качества клинических исследований	9	3	2
	Лицензирование отдельных видов деятельности в сфере здравоохранения	7	3	2
	Осуществление государственного контроля в сфере обращения лекарственных средств	1	3	2
	Осуществление государственного контроля за обращением медицинских изделий	17	2	3
	Осуществление государственного контроля за реализацией государственных программ в сфере здравоохранения	10	2	4

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
	Осуществление государственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности	6	1	2
	Осуществление государственной регистрации медицинских изделий	15	2	3
	Предоставление допуска к медицинской деятельности лиц, получивших медицинское и фармацевтическое образование в иностранных государствах	6	1	2
ФМБА России	Авиационно-космическая и водолазная медицина	13	-	-
	Организация и осуществление санитарно-эпидемиологического надзора	-	-	-
	Организация медицинской помощи	20	-	-
	Организация проведения медико-социальной экспертизы работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда и населения отдельных территорий	16	-	-
	Предупреждение и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Гражданская оборона	6	-	-
	Регулирование и организация научной, научно-технической и инновационной деятельности в области изучения влияния факторов физической, химической и биологической природы на здоровье человека	44	-	-
Направление служебной деятельности: «Регулирование образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности»				

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
Минобрнауки России	Разработка и реализация государственной политики, нормативно-правовое регулирование в сфере аттестации научно-педагогических кадров	13	-	-
	Аналитический мониторинг, разработка и реализация государственной стратегии в сфере образования и науки	12	-	-
	Разработка и реализация государственной политики, нормативно-правовое регулирование в сфере образования и профессионального обучения, воспитания детей и молодежи	20	-	-
	Разработка и реализация государственной политики в научно-технической и инновационной сфере	15	-	-
Рособрнадзор	Государственный контроль (надзор) в сфере образования	25	2	2
	Контроль за деятельности органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних	27	1	2
	Лицензирование и государственная аккредитация образовательной деятельности	22	2	2
	Признание образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве	9	1	2
Направление служебной деятельности: «Управление в сфере связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации»				

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
Минкомсвязь России	Разработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере почтовой связи	16	3	-
	Разработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере радиочастотного спектра, электросвязи, спецсвязи	18	-	-
	Осуществление международного сотрудничества в сфере информационных технологий, связи и массовых коммуникаций	-	-	-
	Реализация государственной политики и нормативно-правовое регулирования в сфере массовых коммуникаций (средств массовой информации, издательской и полиграфической деятельности, развития сети Интернет); регулирование в области внедрения принципов и механизмов системы «Открытое правительство»; регулирования в области защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию	1	-	-
Роскомнадзор	Организация разрешительной работы в сфере массовых коммуникаций	39	-	-
	Организация разрешительно-регистрационной работы в сфере связи	52	16	-
	Осуществление контроля и надзора в сфере связи	79	17	-
	Осуществление контроля и надзора, экспертной деятельности в сфере массовых коммуникаций, применение и эксплуатация автоматизированных и организационно-технических систем	-	-	-

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
Россвязь	Использование спутниковых систем связи, систем телевизионного вещания и радиовещания	21	11	4
	Предоставление государственных услуг в сфере подтверждения соответствия	29	11	1
	Предоставление государственных услуг в сфере ресурса нумерации	25	11	-
	Предоставление государственных услуг в сфере связи	24	11	-
	Предоставление государственных услуг в сфере универсальных услуг и мониторинга сетей связи	28	11	-
	Развитие и использование специальной связи	21	9	2
	Развитие инфраструктуры связи	23	10	1
Роспечать	Оказание государственных услуг и управление имуществом в сфере печати, издательской и полиграфической деятельности	-	6	-
	Оказание государственных услуг и управление имуществом в сфере электронных средств массовой информации и массовых коммуникаций, в том числе компьютерных сетей общего пользования	-	6	-
Направление служебной деятельности: «Управление в сфере культуры, кинематографии, туризма и архивного дела»				

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
Минкультуры России	Ведение единого государственного реестра объектов культурного наследия	29	4	5
	Капитальный ремонт объектов недвижимого имущества, закрепленного за подведомственными Министерству учреждениями, и реставрация объектов культурного наследия	48	11	6
	Контроль в сфере объектов культурного наследия	62	4	4
	Контроль в сфере сохранения культурных ценностей	61	3	4
	Координация и анализ деятельности организаций культуры	70	5	6
	Координация проектов и мероприятий в сфере народного творчества	22	12	6
	Координация творческих проектов в сфере профессионального искусства	30	19	6
	Лицензирование деятельности по сохранению объектов культурного наследия	73	4	4
	Охрана объектов культурного наследия	55	4	4
	Развитие и обеспечение доступности качественного образования в сфере культуры и искусства	55	2	5

Продолжение приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
	Развитие науки в сфере культуры и искусства	66	2	5
	Разработка и реализация мер поддержки, направленных на сохранение культурной самобытности, развитие культуры в субъектах Российской Федерации, культурного и духовно-нравственного потенциала личности	30	3	5
	Реализация государственной политики в области содействия международному культурному сотрудничеству	21	3	4
	Реализация государственной политики в сфере авторского права и смежных прав, контроль и надзор	23	3	5
	Регулирование в сфере архивного дела	57	2	5
	Регулирование в сфере кинематографии	47	1	3
	Регулирование ввоза, вывоза, возвращения и экспертизы культурных ценностей	33	4	5
	Регулирование градостроительной деятельности	54	3	4
	Регулирование и обеспечение деятельности библиотек	56	2	6
	Создание условий для развития внутреннего и международного туризма	32	3	5
	Сохранение, использования и популяризация объектов культурного (археологического) наследия	30	4	6

Окончание приложения К

ФОИВ	Специализации по направлениям деятельности	Количество ПФКТ к знаниям НПА	Количество ПФКТ к иным знаниям	Количество ПФКТ к навыкам
	Управление государственным имуществом в сфере деятельности Министерства, в том числе, имуществом, закрепленным за подведомственными Министерству организациями	54	7	4
	Управление Музейным фондом Российской Федерации	42	5	-
	Формирование и реализация государственных программ и капитальных вложений	54	6	2
Ростуризм	Информирование и информационное взаимодействие в сфере безопасности туризма	10	6	1
	Повышение качества и доступности услуг в сфере внутреннего и международного туризма	10	8	1
	Продвижение национальных и региональных туристских продуктов на внутреннем и мировом туристских рынках, создание положительного имиджа Российской Федерации, развитие международных связей в сфере туризма	8	8	2
	Реализация государственной политики в сфере туризма	8	9	2
	Создание условий для развития туризма	8	11	1
	Формирование и ведение единого реестра туроператоров	9	7	2
Росархив	Комплектование и документационное обеспечение управления	7	4	2
	Обеспечение сохранности и государственный учет документов	4	9	2
	Организационная, научно-методическая работа	5	1	-
	Организация использования и публикации архивных документов	9	4	5
Среднее количество ПФКТ		27,65	5,77	3,5

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

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										-	-	-	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Пример интерфейса сайта с квалификационными требованиями

Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы



Поиск



[Зарегистрироваться](#) | [Войти](#)

Новости

Документы

Вакансии

Личный кабинет

Нормативные акты
Законодательство
Базовые квалификационные требования
Профессиональные требования
Функциональные направления деятельности

Поиск вакансий по категориям и группам должностей
Вакансии по направлениям функциональной деятельности
Поиск вакансий по ФОИВ

Резюме
Отклики и приглашения
Отобранные вакансии
Тесты
Почта

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Тесты в личном кабинете

квалификационные
требования к претендентам
на замещение должностей
государственной
гражданской службы



Поиск



[Зарегистрироваться](#) | [Войти](#)

Личный кабинет

Тесты

Русский язык

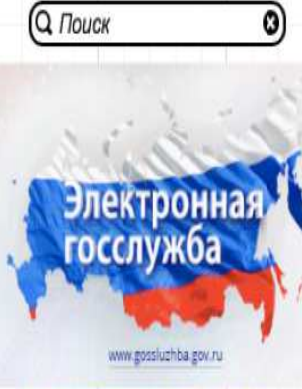


79-ФЗ

Конституция

ПРИЛОЖЕНИЕ П

Поиск вакансий по категориям и группам должностей

Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы



Поиск

Электронная госслужба
www.gossluzhba.gov.ru

[Зарегистрироваться](#) | [Войти](#)

Вакансии

Поиск вакансий по категориям и группам должностей

Категория	Группа	Регион	Город
Руководители	Главная		
Помощники (советники)	Ведущая		
Специалисты	Старшая		
Обеспечивающие специалисты	Младшая		
	Высшая		

Список вакансий

Ведущий специалист, Росминтруд

[Информация о вакансии](#)
[Профессиональные квалификационные требования](#)



Ведущий специалист, Правительство РФ

[Информация о вакансии](#)
[Профессиональные квалификационные требования](#)


ПРИЛОЖЕНИЕ Р

Раздел «Документы» на сайте Госслужбы

Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы



Поиск




Документы

Профессиональные требования	Направление профессиональной деятельности	Категория	Группа
	<ul style="list-style-type: none"> П.1. Обеспечение внутренней безопасности и правоохранительная деятельность; П.2. Обеспечение национальной безопасности и укрепление государственной границы; П.3. Внешнеполитическая и внешнеэкономическая деятельность; П.4. Регулирование юстиции; П.5. Организация судопроизводства; П.8 «Регулирование образования, науки и молодежная политика». 	<ul style="list-style-type: none"> Руководители Помощники (советники) Специалисты Обеспечивающие специалисты 	<ul style="list-style-type: none"> Высшая Главная Ведущая Младшая Старшая

Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы

Поиск



Документы

Профессиональные требования	Направление функциональной деятельности	Категория	Группа
	П.8 «Регулирование образования, науки и молодежная политика».	Руководители	Высшая

Профессиональные квалификационные требования

Образование	Законодательство	Иные знания
Дополнительное профессиональное образование	Наличие ученой степени	

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Е.В. Зандер

подпись инициалы, фамилия

«ЕВ» 06 2017г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ)**

38.03.04 – «Государственное и муниципальное управление»

Совершенствование системы квалификационных требований к должностям
государственной гражданской службы

Руководитель

М.Б. Двинский 22.06.17
подпись, дата

канд. экон. наук, доцент М.Б. Двинский

Выпускник

О.А. Тимошина 22.06.17
подпись, дата

О.А. Тимошина

Красноярск 2017