

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Б. Н. НЕСКОРОДОВ,

заведующий кафедрой административно-
правовых дисциплин Владимирского филиала РАНХиГС, к.ю.н.

Федеральное и региональное законодательство о государственной гражданской и муниципальной службе одним из основных принципов закрепляет профессионализм и компетентность государственных и муниципальных служащих. В частности, сложившаяся к настоящему времени практика оценки профессиональных качеств муниципальных служащих определяется нормами Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ, Федеральным законом «Об общих принципах организации в местном самоуправлении в Российской Федерации» № 131-ФЗ, а также законами субъектов РФ.

В перечень квалификационных требований включают: **возраст, гражданство, требования к уровню профессионального образования (для разных групп должностей и специализаций муниципальных служащих), стаж и опыт работы по специальности, знание основных нормативно-правовых актов применительно к исполняемым должностным обязанностям.** Данные требования являются общими для всех служащих в Российской Федерации. Но это рамочные требования.

Необходимо отметить, что муниципальным служащим по роду их деятельности должны быть свойственны и такие качества, как **социальная ответственность, высокий уровень трудовой дисциплины, сознательность, развитое оперативное и тактическое мышление, способность ежедневно принимать самостоятельные решения, ответственность, хорошие коммуникативные навыки, честность и принципиальность.** С полным основанием можно утверждать, что это далеко не полный перечень качеств, которыми должен обладать

муниципальный служащий, хотя законодатель данные требования не закрепил в качестве обязательных.

Принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих отражает сущность муниципальной службы. Пункт 1 ст. 2 Закона определяет муниципальную службу как **профессиональную деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).** Таким образом, муниципальная служба является **профессиональной деятельностью, требующей для своего осуществления специальных знаний и навыков.**

В теории профессионализм определяется как «**высший уровень психофизиологических, психических и личностных изменений, происходящих в процессе длительного выполнения человеком служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.**»

Компетентность же отражает **объем знаний и опыт работника.**

Таким образом, профессионализм как принцип стимулирует расширение и повышение знаний, накопление опыта, развитие организаторских способностей, поддержание постоянно высокого уровня служебной и исполнительской дисциплины.

Принцип профессионализма и компетентности, несомненно, могут рассматриваться как основные критерии, которые должны использоваться при отборе кандидатов на замещение вакантных муниципальных должностей.

Безусловно, «**профессионализм**» неразрывно связан с понятием «**компетентность**» (от лат. *Compete* — *добиваюсь, соответствую, подхожу*: 1) «*круг полномочий, представленный законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу*»; 2) «*знания и опыт в той или иной области*»), которое означает **доскональное знание своего дела, сути выполняемой работы, норм, правил и процедур организации, а также наличие умений и навыков, способствующих эффективной реализации этих знаний в практической деятельности.**

Согласно законодательству, для замещения должностей муниципальной службы для кандидатов устанавливаются квалификационные требования к их уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Данные требования определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

Безусловно, в вопросах реализации принципа профессионализма и компетентности одну из ключевых ролей должна играть грамотная кадровая политика, которая предполагает решение следующих задач:

- управление развитием профессиональных качеств кадров муниципальной службы;
- повышение эффективности кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы с учетом российского и зарубежного опыта;
- совершенствование системы оценки кадров органов местного самоуправления и их деятельности;
- создание системы социальных гарантий и компенсаций для муниципальных служащих, деятельность которых связана с риском, высокой напряженностью, отличается сложностью и повышенной ответственностью при выполнении и обеспечении задач и функций государства.

Из этого следует, что практические задачи кадровой работы в самих органах муниципальной власти должны предполагать разработку и внедрение определенных организационных механизмов системы отбора кадров в аппарат органов местного самоуправления, позволяю-

щих выделять наиболее квалифицированных и опытных специалистов. Данные механизмы должны действовать на основе комплексной оценки их профессиональных и личностных качеств, альтернативности отбора и равенства шансов на получение муниципальной должности независимо от национальной или религиозной принадлежности, пола, политических взглядов, социального и материального положения. При этом, базисным критерием оценки качества муниципального служащего и его деятельности, по идее, должна выступать профессиональная компетентность как интегральная характеристика специалиста, которая предопределяет его умения решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности с использованием знаний и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Но данный критерий является слишком абстрактным, необходима его конкретизация по составляющим его элементам, которые бы были измеряемыми и, в этой связи, могли применяться на практике. Например, Дж. Миллерсон, перечисляя признаки, характеризующие профессионалов, выделил шесть групп параметров:

- использование навыков, основывающихся на теоретическом знании;
- получение образования и обучение этим навыкам;
- компетентность, гарантированная сдачей экзаменов;
- кодекс поведения, гарантирующий профессиональную честность;
- исполнение обязанностей, идущих на благо общества;
- членство в профессиональной ассоциации.

Представляется, что данные признаки могут использоваться в качестве критериев для определения степени соответствия муниципальных служащих категории профессионализма.

Нельзя не отметить, что до настоящего времени содержание термина «профессионализм», применительно к государственным и муниципальным служащим, еще не получило общепринятого определения. Часто употребляется понятие «профессиональная компетентность», под которой понимаются показатели, характеризующие уровень профессиональных знаний, осведомленности и способности служащего

эффективно реализовывать их на практике.

Один из ведущих специалистов в области изучения профессиональной деятельности А. Деркач в своих работах отмечает, что профессионализм деятельности определяется тем, в какой мере человек владеет современным содержанием и современными продуктивными средствами и способами решения профессиональных задач.

Поскольку каждая профессия предъявляет к работникам определенные требования, то важно выявить и знать соответствующие компетенции (или свойства личности) до того, как работник покажет их отсутствие на практике.

Муниципальная служба – это целевая система, смысл деятельности которой определяется как улучшение качества жизни населения на территории муниципального образования. Это положение закреплено в Федеральном законе «О местном самоуправлении в Российской Федерации», который устанавливает, что местное самоуправление – это самостоятельная и под свою ответственность деятельность органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения.

Если цели деятельности муниципального служащего отличаются от вышеизложенной, то это будет противоречить цели существования муниципальной службы. В этой связи возрастает потребность в высокопрофессиональных кадрах, которые на практике могли бы применить свои знания в соответствии с социальной миссией системы муниципального управления.

По мнению Н. И. Кузьминой и А. К. Макаровой группами критериев, стандартизирующими профессиональную компетентность, являются:

- объективные критерии, которые позволяют определить, насколько человек соответствует требованиям профессии, вносит ощутимый вклад в социальную практику;
- субъективные критерии, которые показывают, насколько профессия соответствует запросам, требованиям и желаниям человека как субъекта деятельности, его мотивам и склонностям;
- результативные критерии, которые позволяют определить, достигает ли человек обязательных результатов своим трудом;
- нормативные критерии, которые определя-

ют уровень усвоения норм, правил и эталонов профессии на уровне мастерства;

- индивидуально-вариативные критерии, которые отражают, стремится ли человек индивидуализировать свой труд, реализовывать в нем свои личные потребности;
- критерии наличного уровня, которые показывают, достиг ли специалист достаточно высокого уровня профессионализма;
- прогностические критерии, которые дают возможность понять, имеет ли человек перспективы роста;
- критерии профессиональной обучаемости, которые показывают, готов ли человек перенимать профессиональный опыт других людей;
- творческие критерии – они позволяют определить, стремится ли человек выйти за пределы своей профессии, преобразовывать ее опыт, обогатить профессию;
- критерии социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе;
- критерии профессиональной приверженности, позволяющие определить, обладает ли специалист профессиональной честью и достоинством, осознает ли какой вклад в развитие общества несет его деятельность (профессия);
- качественный и количественный критерии, такие, как глубина, системность знаний, баллы и коэффициенты трудового участия.

Необходимо отметить, что подобные параметры, которые следует считать показателями профессиональной компетентности и профпригодности, должны учитываться в практике управления муниципальными служащими (от приема на работу до аттестации и продвижения персонала).

Однако, на практике этого нет, поскольку законодательство узко определяет требования к профессиональной компетентности. Даже оценка по неполному набору характеристик, которые учитываются при проведении аттестации или при приеме квалификационного экзамена (а это фактически единственные процедуры оценки профессиональных качеств специалистов муниципального управления, используемые в настоящее время), далеко не всегда применяются при осуществлении кадровой политики в отношении персонала муниципальных органов.

В связи с тем, что многие важные параметры профессиональной компетентности не учиты-

ваются при управлении персоналом муниципальных органов, оценка профессионализма муниципальных служащих на практике носит фрагментарный характер и слабо связана с общей политикой по работе с персоналом муниципальных органов.

Совершенно очевидно и целесообразно, чтобы существующая система аттестации была дополнена соответствующими методиками по диагностике профессиональных и личностных качеств государственных и муниципальных служащих, которые позволят выявлять и измерять все указанные выше группы показателей профессионализма и компетентности. Проводить же данную работу следует на регулярной основе и на всех этапах подбора, обучения и продвижения муниципальных служащих.

Конечно же, для этого необходима разработка комплексной системы показателей профессиональной компетентности работников муниципальной службы, предполагающая проведение исследований, включая анализ сложившейся

практики оценки персонала в системе муниципального управления, социологические исследования, позволяющие определить профессиональные ожидания, мотивацию муниципальных служащих, степень соответствия этих мотивов и ожиданий потребностям муниципальной службы и ожиданиям руководителей муниципальных органов. Наконец, потребуются соотнести квалификационные характеристики муниципальных служащих, субъективные мотивации и ожидания рядовых сотрудников муниципального управления и руководителей муниципальных органов с требованиями к муниципальной службе, предъявляемыми законом и специфическими местными условиями.

Таким образом, оценка профессиональной компетентности муниципальных служащих и разработка на этой основе конкретных методик и программ оценки и повышения уровня профессионализма муниципальных служащих – это не только актуальная научная проблема, но и задача, имеющая большое практическое значение.