

И. Рогальникова¹

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССАМ КАДРОВОГО УЧЕТА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Одним из направлений проводимой реформы муниципальной службы является решение проблемы дефицита компетентных кадров и создание корпуса муниципальных служащих, обладающих актуальными знаниями и подготовленных к осуществлению профессиональной деятельности в органах местного самоуправления. Для того, чтобы судить о компетентности и качестве состава муниципальных служащих, необходимо определиться, какими образованием, опытом (стажем) работы, знаниями, навыками, личными качествами должен обладать муниципальный служащий.

При осуществлении процесса кадрового управления в бизнесе, чтобы нанять персонал, который необходим организации, руководство первоначально определяет, какие задачи работник будет выполнять, каковы личные и общественные характеристики этих работ, т.е. какие качества и навыки нужны работнику. В целях упрощения процесса подбора кандидатов, многие коммерческие организации стали создавать (в дополнение к должностным инструкциям, а в последнее время вместо них) документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности, – квалификационные карты и карты компетенции («портреты» и «профили» идеальных сотрудников).

Квалификационная карта представляет собой набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать идеальный сотрудник, занимающий эту должность. Поскольку в ходе отбора значительно легче опре-

делить наличие квалификационных характеристик, чем наличие способностей выполнять определенные функции, квалификационная карта является инструментом, облегчающим процесс отбора кандидатов.

Карта компетенций. Компетенции представляют собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе, напористость, оригинальность мышления. Важнейшим дополнением карты является описание компетенций, то есть детальное объяснение каждого штриха портрета идеального сотрудника.

В сфере муниципального управления законодательно закреплено наличие квалификационных требований к муниципальным служащим, что предусмотрено ст.9 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 №25-ФЗ. П.1 данной статьи предусматривает для замещения должностей муниципальной службы предъявление квалификационных требований к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. При этом важно понимать, что сфера применения квалификационных требований шире, чем их использование исключительно при поступлении на муниципальную службу, они пронизывают все этапы прохождения муниципальной службы:

- Подбор и отбор муниципальных служащих осуществляется строго в соответствии и на основе квалификационных тре-

бований. Квалификационные требования в этом случае служат критерием выбора муниципального служащего из кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы.

- При проведении аттестации и квалификационного экзамена квалификационные требования также являются одним из критериев оценки муниципального служащего. Особенно остро этот вопрос стоит для тех муниципальных служащих, которые были приняты на муниципальную службу на основе квалификационных требований, отличных от действующих на настоящий момент.

- По результатам аттестации аттестационная комиссия может давать рекомендации о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации. Таким образом, повышение квалификации и обучение муниципальных служащих также строится на основе принципа необходимости соответствия муниципальных служащих квалификационным требованиям и должно быть направлено, в первую очередь, на ликвидацию разрыва действующих требований и реального образования и навыков муниципальных служащих.

- Продвижение по службе муниципальных служащих, в том числе зачисление в резерв на вышестоящие должности возможно только при условии соответствия муниципальных служащих квалификационным требованиям на вышестоящие муниципальные должности муниципальной службы.

- Кроме того, квалификационные требования напрямую связаны с вопросами увольнения муниципальных служащих, ведь по итогам аттестации, в случае несогласия муниципального служащего с понижением в должнос-

¹ Ведущий экономист Центра прикладной экономики (г. Пермь).