

Краснобаева Л. А.

РЕЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Белорусский государственный университет,
пр. Независимости, 4, 220030 Минск, Беларусь, *kafedra_gu@bsu.by*

В Республике Беларусь сложились административно-правовые основы государственной службы как важнейшего механизма государственного управления, принципиально отличающегося от действовавшей ранее системы управления. Вместе с тем современное состояние государственной службы характеризуется наличием ряда проблем, среди которых следует обозначить отсутствие системы государственной службы и управления государственной службой; несоответствие социального и правового положения государственного служащего уровню запретов и ограничений, предусмотренных для государственной службы; низкий уровень профессионализма и компетентности государственных служащих и др.

Согласно ст. 6 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14 июня 2003 г. (далее – Закон) одним из принципов государственной службы является профессионализм и компетентность государственных служащих [1]. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих является ведущим началом организации и функционирования государственной службы в вопросах подбора, расстановки и перемещения кадров государственных служащих. Именно от его реализации во многом зависит эффективность функционирования государственного аппарата. Можно выделить основные формы реализации указанного принципа: аттестация и ротация государственных служащих.

К основным задачам аттестации как способа оценки профессионального уровня государственного служащего относятся: установление соответствия занимаемой должности; выявление потенциальных способностей и возможностей для дальнейшего продвижения по службе; определение необходимости повышения квалификации или переподготовки» [2]. Кроме того, проведение аттестации – это и исполнение нормы Декрета Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Аттестационная комиссия может принять решение о неполном соответствии занимаемой должности с отсрочкой аттестации на один год при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии. Законодательством значение термина «неполное служебное соответствие» не раскрывается. Следует иметь в виду, что выводы аттестационной комиссии об отсутствии у работника необходимых деловых качеств подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу при рассмотрении исковых требований о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 3 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь из-за несоответствия работника занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы [3]. В связи с тем, что одной из задач аттестации является определение необходимости повышения квалификации или переподготовки (дополнительного образования), полагаем, что и решение аттестационной комиссии должно быть сформулировано аналогичным образом. Существенным недостатком института аттестации государственных служащих является несоответствие принципу гендерного равенства. В частности, по законодательству Республики Беларусь только женщины, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, подлежат аттестации не ранее чем через год после выхода их на работу (ст. 36 Закона) [1]. Целесообразно изложить норму в следующей редакции «государственные служащие, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет». Аттестация является эффективным способом определения профессиональных компетенций служащих, но в настоящее время наблюдается формальное ее проведение. Именно аттестация государственных служащих должна стать базовой процедурой, необходимой для успешного функционирования органов государственного управления. Для этого требуется изменить подход непосредственно к процедуре проведения аттестации. За последние годы в мировой практике управления персоналом наметились общепринятые решения, которые возможно применить и для государственной службы.

Можно обозначить универсальные стандарты, которые могли бы быть использованы, например, анализ следующих компетенций сотрудника:

во-первых, социально-личностных, т. е. выявление склонности к анализу, сопоставлению, систематизации, абстрагированию и принятию решений, готовность использовать новые идеи; уметь критически оценивать основные доктрины, концепции и теории, характеризующие динамическое и статическое состояние и процессы государственного управления. Личностные компетенции – это личностные аспекты, которые могут включать в себя достижения, результаты и отношение к ним;

во-вторых, профессиональных, т. е. обладание специфическими навыками и знаниями, обусловленными должностью;

в-третьих, управленческих компетенций – способности планировать свою работу и работу своих подчиненных; способности организовывать и контролировать рабочий процесс; обладать высокой степенью реакции на изменения ситуации и умении эффективно решать управленческие задачи.

Одним из способов повышения эффективности государственной службы и противодействия коррупции является ротация государственных служащих. Ротация государственных служащих как способ борьбы с коррупцией признана на международном уровне. Так, Конвенция ООН против коррупции от 31 октября 2003 г. предусматривает, что каждое государство-участник должно стремиться создавать такие системы приема на работу, набора, прохождения службы, продвижения по службе и выхода в отставку государственных служащих и других неизбираемых публичных

должностных лиц, которые основываются на принципах эффективности и прозрачности, на таких объективных критериях, как безупречность работы, справедливость и способности, включая надлежащие процедуры отбора и подготовки кадров для занятия публичных должностей, считающихся особо уязвимыми с точки зрения коррупции, и ротации в надлежащих случаях таких кадров на таких должностях [4].

Закон о государственной службе Казахстана предусматривает ротацию как должностные перемещения в рамках карьерного планирования на вакантные или временно вакантные государственные должности в целях обеспечения более эффективного использования профессионального потенциала при прохождении государственной службы. Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что должность гражданской службы, на которую гражданский служащий назначается в порядке ротации, замещается на срок от трех до пяти лет. Ротация федеральных гражданских служащих проводится только в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции.

Институт ротации законодательством Республике Беларусь не предусмотрен. На наш взгляд, ротация государственных служащих может быть отнесена к числу приоритетных направлений формирования кадров, наряду с их профессиональной подготовкой, формированием кадрового резерва, оценкой результатов профессиональной служебной деятельности и квалификационных экзаменов и стать оптимальным способом реализации принципа профессионализма и компетентности. Вид ротации для каждого государственного служащего может определяться персонально на основании оценки результатов эффективности служебной деятельности, уровня квалификации и профессионального образования, стажа государственной службы. При этом должны учитываться показатели компетентности, к которым можно отнести следующие: эффективность; результативность; экономичность (минимизация затрат ресурсов, времени и сил участников); производительность; оптимальность (достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и сил); специализация и универсализация (владение несколькими смежными видами деятельности). Представляется целесообразным поэтапное введение ротации на государственной службе в силу значительных финансовых затрат, связанных с обеспечением государственных служащих. Необходимо использовать опыт Российской Федерации и Казахстана для выработки действенного механизма и избежания негативных аспектов. Можно отметить негативные тенденции проявления ротации. В частности, падение производительности труда в периоды адаптации служащих к новым должностям; значительные материальные затраты на ротацию; снижение общего уровня компетентности служащих [5, с. 164]. Во избежание снижения уровня компетенции в частности и повышения уровня практических навыков в целом необходимо

выделить совершенствование планирования и организации профессионального развития государственных служащих как одну из задач реформирования государственной службы Республики Беларусь. Профессионализация государственных служащих требует совершенствования системы подготовки и переподготовки специалистов. Например, на государственной службе возможно введение дистанционного переобучения и повышения квалификации.

Реализация принципа профессионализма более детально раскрыта в законодательстве Казахстана, которое предусматривает возможность стажировки государственных служащих в целях приобретения государственными служащими профессиональных знаний и опыта вне места постоянной работы, а также обучение (подготовка, переподготовка и повышение квалификации) государственных служащих (ст. 34, 36 Закона «О государственной службе Республики Казахстан») [6]. На наш взгляд, совершенствование образовательной системы в сфере государственной службы целесообразно начать с концептуальной проработки вопроса о создании единого органа управления данной системой, общего для всех видов государственной службы.

Список использованных источников

1. О государственной службе в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г. № 204-З (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Об утверждении Положения о проведении аттестации государственных служащих : Указ Президента Республики Беларусь от 6 ноября 2003 г. № 489 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 125. – 1/5059.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29.03.2001 № 2 : в ред. постановлений Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 25.09.2003 № 11, от 26.06.2008 № 5 // Судовы веснік. – 2001. – № 2.
4. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции [Электронный ресурс] : принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 г. // ООН. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml – Дата доступа: 15.07.2018.
5. Горшков, Н. Н. Ротация руководящих кадров в зарубежных странах / Н. Н. Горшков // Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – № 8. – С. 162–164.
6. О государственной службе Республики Казахстан [Электронный ресурс] : Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 416-V (с изм. и доп. по состоянию на 29.06.2018 г.). – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36786682 – Дата доступа: 15.07.2018