

Национальное агентство развития квалификаций

Кофанова В.В.

НОЧУ ДПО «Институт профессионального кадровика»

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

**ИТОГОВАЯ РАБОТА СЛУШАТЕЛЯ ПО ПРОГРАММЕ
«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
КВАЛИФИКАЦИИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ»**

2017 год

1. Актуальные проблемы и вызовы, ответом на которые является создание и развитие сегмента НСПК.

1.1. Актуальные проблемы и задачи, поставленные на государственном уровне, ответом на которые является создание и развитие сегмента НСПК.

1. Низкое качество услуг в сфере государственной и муниципальной службы по оценкам рынка и представителей органов государственной власти.

2. Необходимость профессионального развития государственных и муниципальных служащих, формирование кадровых резервов, разработка систем повышения квалификаций.

Нормативные правовые акты:

— Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы".

Выписка:

1. Основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы являются:

б) совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности».

3. Государственная политика в области повышения производительности труда, создания высокопроизводительных рабочих мест, модернизации системы образования. Данная государственная политика должна включать в качестве обязательного элемента и сферу государственной и муниципальной службы.

Нормативные правовые акты:

— Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

— Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»,

— Распоряжение Правительства РФ от 09.07.2014 N 1250-р «Об утверждении плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест»,

— Постановление Правительства РФ от 14.09.2016 N 917 "О внесении изменений в Федеральную целевую программу развития образования на 2016 - 2020 годы".

4. Реформа системы оплаты труда работников государственной и муниципальной службы – переход на систему эффективных контрактов с каскадирующими критериями эффективности государственных и муниципальных служащих.

Нормативные правовые акты:

— Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р <Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы>

— Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

5. Внедрение системы профессиональных стандартов в России без учета крупнейшего рынка труда государственных и муниципальных служащих будет являться односторонней и антирепутационной для государственной и муниципальной власти.¹

6. Высокая доля занятых в государственной и муниципальной службе. Численность госслужащих в России в 2013 году составила 1 млн 455 тыс. человек, или 1,9% рабочей силы. Из них в федеральных органах власти работало 248 тыс. человек, в региональных — 246 тыс., в органах местного самоуправления — 498 тыс., финансовых и налоговых органах — 217 тыс., судах — 151 тыс., прочих органах — 95 тыс.²

1.2. Вызовы, ответом на которые должно стать создание и развитие сегмента НСПК:

— Жесткая иерархичность органов государственной и муниципальной власти, бюрократическая и длительная процедура согласования вопросов,

— Высокая инертность всей системы, низкая инициативность руководителей и сотрудников,

— Профессиональный рост не всегда связан с ростом профессиональных компетенций, что не дает возможности использования мотивирования на профессиональный рост,

— Жесткое сопротивление органов на вмешательство во внутреннюю работу и допуск к информации,

— Саботаж распоряжений органов власти, невыполнение Указов Президента и Распоряжений Правительства в полном объеме, часто не точная информация в отчетах,

— Отсутствие объективной информации о профессиональном уровне сотрудников,

— Отсутствие прозрачных критериев эффективности работы органов, руководителей и служащих,

— Отсутствие ориентации на эффективность, высокопроизводительность, высокий квалификационный уровень оказываемых услуг.

2. Целевая модель сегмента НСПК.

Сегмент: межотраслевой.

¹ Ссылка на выступление Президента РФ: <http://tass.ru/ekonomika/821744>.

² Ссылка на источник: www.rbc.ru/economics/15/10/2014/543cfe56cbb20f8c4e0b98f2

1. Нормативно – методические основания и принципы функционирования сегмента НСПК.

Нормативные правовые акты, регулирующие правовые вопросы сегмента государственной и муниципальной службы:

— Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации",

— Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации",

— Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации",

— И другие подзаконные акты, регулирующие отдельные вопросы государственной и муниципальной службы.

Нормативные правовые акты в области системы профессиональных квалификаций: все принятые на данный момент, в том числе:

— Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации",

— Указ Президента РФ от 16.04.2014 N 249 "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям",

— Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности",

— И др.

2. Генеральная цель формирования и развития системы НСПК:

— повышение качества услуг в сфере государственных и муниципальных органов,

— повышение профессионального уровня государственных и муниципальных служащих,

— формирование кадровых резервов,

— повышение производительности труда государственных и муниципальных служащих.

3. Описание стратегического видения.

3.1. Система задач на среднесрочный период 2017-2020 гг.

— Реализация задач, поставленных в Указе Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы",

— Разработка ключевых профессиональных стандартов,

— Выявление квалификационных разрывов служащих на основе проведенных профессиональных экзаменов,

— Выявление «узких мест» в образовательных программах для данного сегмента,

— Формирование экспертных групп в области развития квалификаций в государственных и муниципальных органах,

— Начало формирования тренда «без профессионального роста нет права работать в системе государственной и муниципальной службе».

3.2. Прогнозируемые к 2020 году качественные прорывы.

— Формирование экспертного состава специалистов в области государственной и муниципальной службы,

— Разработка четкой траектории развития сотрудника внутри государственных и муниципальных органов,

— Разработка перспективного плана развития потенциала государственных и муниципальных служащих с учетом стратегических задач страны и отрасли,

— Повышение престижа государственной и муниципальной службы, повышение уровня доверия к власти.

3. Целевые показатели на период 2017-2020 г.

2017 г.

1. Анализ государственных задач в сфере государственной и муниципальной службы.

2. Анализ существующей системы аттестации государственных и муниципальных служащих.

3. Проведение стратегических сессий по формированию конечного профессионального образа и траекторий движения.

4. Разработка приоритетного плана профессиональных стандартов и ключевых параметров определения профессионального уровня соискателей и служащих.

2018 г.

5. Формирование состава рабочих групп по разработке стандартов с учетом необходимости включения в состав лиц, обладающих знаниями:

— международной практики построения квалификаций государственных и муниципальных служащих,

— исторических и административных особенностей страны, стратегических целей и задач государства,

— политики развития муниципальных образований,
а также:

— специалистов в области оценки,

— развития, обучения,

— признанных экспертов и должностных лиц в сфере государственной и муниципальной службы.

6. Начало разработки профессиональных стандартов.

7. Начало работы по анализу образовательных программ для государственных и муниципальных служащих.

8. Начало работы по выделению квалификаций и разработке КОСов (параллельно с разработкой самих стандартов³).

9. Тестовое (апробационное) принятие профессиональных экзаменов. 2019 г.

10. Общественные обсуждения и апробация проектов профессиональных стандартов.

11. Тестовое внедрение профессиональных стандартов.

12. Разработка процедуры общественной аккредитации образовательных программ.

13. Тестовая апробационная процедура общественной аккредитации в ряде экспериментальных ВУЗов и организаций, осуществляющих обучение по программам ДПО.

14. При необходимости – доработка стандартов на основании обратной связи от тестовых профессиональных экзаменов и тестовых проектов внедрения стандартов в структуре государственной и муниципальной службы.

15. Утверждение профессиональных стандартов.

16. Запуск системы независимой оценки квалификации.

17. Запуск системы общественной аккредитации образовательных программ.

18. Подведение первых итогов.

19. Публичное размещение первых итогов проекта.

20. Разработка плана по дальнейшему внедрению системы построения профессиональных квалификаций в области государственной и муниципальной службы.

4. Меры по достижению целевых показателей по блокам.

4.1. Инфраструктура и система коммуникаций.

1. Ключевые стейкхолдеры:

— Президент РФ

— Органы государственной власти

— Органы муниципальной власти

— Образовательные организации, осуществляющие подготовку соответствующих специалистов

— Представители бизнеса

— Граждане страны

2. Действующие структуры сегмента НСПК, участвующие в работе:

³ Сегодняшняя система не предусматривает такой возможности осуществлять параллельно и разработку профессиональных стандартов и разрабатывать КОСы, хотя основное содержание требований к знаниям и умениям на этапе разработки проекта позволяет начать эту работу. В случае дальнейшей корректировки содержания проекта стандарта состав проектных КОС также может корректироваться. Но возможность осуществления такой работы параллельно позволила бы сократить сроки между этапами «разработка стандарта» - «начало приема профессиональных экзаменов». Мало того апробационные профессиональные экзамены до утверждения профессионального стандарта позволили бы принимать более качественные стандарты.

— НСПК в рамках имеющихся полномочий

— НАРК в рамках имеющихся полномочий

3. Механизмы управления сегментом, мониторинг, оценка эффективности.

Для успешной и эффективной реализации задачи по построению системы профессиональных квалификаций в области государственной и муниципальной службы необходимо создание следующих органов (групп, комиссий, агентств и т.д.):

— Аналитическая группы – мониторинг, обработка всех поступающих материалов от государственных и муниципальных органов по квалификации кадрового состава, результатам аттестаций, результатам деятельности, эффективности, производительности, ключевым показателям.

— Методическая группа – разработка проектов стандартов и КОСов.

— Апробационная группа – осуществляющая апробацию отдельных частей, или полного текста стандарта, апробацию отдельных КОСов и т.д. Предоставление в аналитический отдел обратной связи по итогам апробации.

— Информационная группа – публичное размещение информации о работе СПК, разъяснения на поступающие запросы, обеспечение информирования ключевых участников, обратная связь на поступающие запросы, информационная поддержка участия государственных и муниципальных органов.

4. Использование возможностей партнерства и сетевого взаимодействия.

Потенциальные партнеры:

— Министерства и ведомства федерального уровня и уровня субъектов

— Организации, осуществляющие подготовку государственных и муниципальных служащих не только по программам высшего образования, но и дополнительного, учебные центры.

— Органы муниципальной власти.

— Общественные объединения.

— Представители бизнеса, взаимодействующие с государственными и муниципальными органами.

5. Основные бизнес-процессы.

Аналогичны бизнес процессам любого СПК:

— Мониторинг рынка труда,

— Разработка профессиональных стандартов, их апробация и актуализация,

— Общественная аккредитация образовательных программ,

— Разработка рамки квалификации,

— Организация независимой оценки квалификации.

Дополнительные (специфичные) для данного СПК:

— Сопровождение единого специализированного информационного ресурса, а также механизма мотивации федеральных государственных гражданских служащих к непрерывному профессиональному развитию (согласно Указа Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"),

— разработка и внедрение новых форм профессионального развития государственных гражданских служащих, обеспечивающих повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности, а также дополнительных механизмов финансирования профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих исходя из потребности федеральных государственных органов (согласно Указа Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"),

— Участие в разработке и экспертизе нормативных правовых актов в сфере государственной и муниципальной службы,

— Осуществление разъяснений по вопросам применения профессиональных стандартов в сфере государственной и муниципальной службы,

— Принятие заявлений от рынка с обратной связью по оценке профессионального уровня специалистов в сфере государственной и муниципальной службы и обрабатывающий их,

— Осуществление сбора успешных практик и их распространение,

— Проведение мероприятий для государственных и муниципальных органов по проведению профессиональных конференций, форумов, обмену успешными практиками,

— И др.

6. Ресурсные затраты для создания, функционирования и развития сегмента.

Могут быть просчитаны только после определения основных и дополнительных функций и приоритетного плана разработки профессиональных стандартов (их количества).

7. Нормативное правовое, организационное, методическое и информационное обеспечение.

Нормативное правовое обеспечение – аналогичное нормативной базе действующих СПК, дополнительно может быть создан отдельный нормативный правовой акт, регулирующий особенности полномочий, прав и обязанностей, а также финансирования именно этого СПК.

Организационное обеспечение – зависит от дополнительных функций СПК.

Методическое обеспечение – методическое сопровождение НАРК, ведущих ВУЗов страны осуществляющих подготовку специалистов в области государственной и муниципальной службы.

Информационное обеспечение – нормативное закрепление обязательного предоставления необходимой информации для реализации функций СПК со стороны государственных и муниципальных органов.

4.2. Развитие кадрового потенциала сегмента НСПК.

8. Проведение активной кадровой политики с целью привлечения для работы в сегменте НСПК ведущих специалистов в соответствующих областях.

Для активного привлечения специалистов в области государственной и муниципальной службы могут быть использованы следующие инструменты:

— Нормативный правовой акт (например, Распоряжение Правительства РФ) о программе развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы с прописанием обязательного участия всех государственных и муниципальных органов в работе по построению системы профессиональных квалификаций, введение отчетности по ключевым задачам участия в системе,

— Включение в обязанность государственным и муниципальным органам выделение в экспертный состав представителя (представителей),

— Установление стимулирующих выплат экспертам, участвующим в разработке системы,

— Проведение конкурсов «Лучший по профессии» и пропаганда системы профессиональных квалификаций как источник карьерного профессионального роста и т.д.

9. Развитие компетенции экспертов и сотрудников основных структур сегмента НСПК для обеспечения достижения целей и задач.

Из стандартных инструментов: обучение, методическое сопровождение, обобщение успешными практиками, проведение конференций, форумов.

5. Ближайшие меры.

— Определение органа, который сможет ресурсно и функционально взять на себя полномочия СПК в области государственной и муниципальной службы.

— Определение вопросов финансирования данного СПК (естественно, за счет бюджетных средств, но необходимо определение средств какого бюджета, в каком размере, статьи затрат и т.д.).

— Издание нормативного акта определяющего особый статус данного СПК (финансирование за счет бюджетных средств, обязательное участие всех государственных и муниципальных органов в работе СПК, разработке, экспертизе, апробации, предоставлении аналитических и информационных материалов и т.д.).

— Публичное извещение общественности о начале работе СПК.