

Keywords: constitution, constitutional right to information, censorship, limited access to information, the Internet, virtual space, legislation.

References

1. *Lapo L. G.* Konstitucionno-pravovoe regulirovanie ogranicheniya prava na informaciyu v Rossijskoj Federacii: Dis. ... kand. jurid. Nauk. M., 2013.
2. Комментарий к Конституции Российской Федерации (под ред. В.Д. Зор'кина, Л.В. Lazareva). "Е'ksmo", 2010.
3. *Bachilo I. L.* Pravovoe obespechenie informacionnoj bezopasnosti na novom etape razvitiya informacionnogo obshhestva \ www.igpran.ru (3410)/
4. *Smirnov A. I., Kohtyulina I. N.* Global'naya bezopasnost' i «myagkaya sila 2.0»: vyzovy i vozmozhnosti dlya Rossii. M., 2012.
5. *Zhil' Uil'yam.* Mirovye soobshhestvo vstupayet v cifrovuyu e'ru. Francuzskaya model' otkrytoe obshhestvo: Sb. Nauchnyx materialov Rossijsko-francuzskoj mezhdunarodnoj konferencii 27 – 28 fevralya 2013. M., 2013.
6. *Baranov P. P.* Rol' konstitucionnogo zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii v regulirovanii principa razdeleniya vlastej // Yurist-pravoved. 2012. № 1.
7. *Baranov P. P.* Vliyaniye konstitucionno-pravovogo regulirovaniya na legitimnost' gosudarstvennoj vlasti v sovremennoj Rossii // Severo-Kavkazskij yuridicheskij vestnik. 2013. № 1.

УДК 342.9

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ БАЗОВЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОТБОРОЧНЫХ ПРОЦЕДУР НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ (НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА)

Радачинский

Юрий Николаевич

кандидат юридических наук, доцент
кафедры теории и истории права
и государства, директор учебно-научного центра,
Южно-Российский институт управления –
филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
(344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70)
E-mail: korzina06@yandex.ru

Буров

Андрей Владимирович

кандидат политических наук, доцент,
заместитель директора, ведущий научный сотрудник
лаборатории проблем повышения
эффективности государственного
и муниципального управления,
Южно-Российский институт управления –
филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
(344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70)
E-mail: avburov@bk.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена проблемам реализации отборочных процедур на замещение должностей государственной гражданской службы в современной России. В работе обосновываются авторские предложения по формированию предмета оценки базовых квалификационных требований,

необходимости применения определенных технологий при их оценке, а также приводятся требования к оценочному инструментарию.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, отборочные процедуры, квалификационные требования, должности государственной службы, оценка кандидатов на замещение государственных должностей.

Внедрению современных кадровых технологий в деятельность органов государственной власти сегодня уделяется большое внимание как ученых [1], так и самих органов власти. Размещаемые субъектами Российской Федерации государственные заказы на выполнение научно-исследовательских работ по оптимизации структуры и штатной численности региональных органов исполнительной власти, оценке профессиональных и личностных качеств государственных служащих обуславливают необходимость разработки научного и методического обеспечения передовых кадровых технологий, в том числе и для отбора кандидатов на замещение государственных гражданских должностей.

При осуществлении отборочных процедур предметом оценки является соответствие кандидатов на замещение государственных гражданских должностей квалификационным требованиям, установленным для соответствующих должностей. Согласно положениям ст. 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] в состав квалификационных требований включаются профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей. Часть 6 указанной статьи определяет, что квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций и включаются в должностной регламент гражданского служащего. При этом их установление ставится в зависимость от категорий и групп должностей гражданской службы.

Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, устанавливает систему квалификационных требований, которая включает базовые, функциональные и специальные квалификационные требования, выстраиваемые по принципу дедукции («от общего к частному») [3].

Поскольку функциональные квалификационные требования устанавливаются по направлениям деятельности органов государственной власти, а специальные в соответствии с особенностями замещаемых должностей, они не могут носить общий характер и подлежат установлению исключительно самими органами власти. В рамках общефедерального правового регулирования возможно формирование оценочного материала лишь для оценки базовых компетенций в соответствии с группами и категориями должностей. Этот подход используется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, утвержденный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, устанавливает основные функциональные обязанности по категориям и группам должностей. Они и формируют предмет оценки в соответствии с базовыми компетенциями.

Категории должностей	Группы должностей и должности	Предмет оценки (основные функциональные обязанности по должности)
Руководители	Высшая	Планирование и формирование общей концепции деятельности государственного органа (цели, задачи, направления деятельности), распределение обязанностей, организация рабочего времени, принятие решений о наложении дисциплинарных взысканий и т.д., создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата межличностных взаимоотношений, контроль за деятельностью подчиненных.
	Главная	
	Ведущая	
Помощники (советники)	Высшая	Консультирование и оказание иной организационно-аналитической поддержки руководителю по вопросам деятельности государственного органа, распределения обязанностей, контроля.
	Главная	
	Ведущая	

Специалисты	Высшая	Самостоятельная деятельность по исполнению поручений руководства, решение непосредственных задач государственного органа и типовых практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации. Участие в решении поставленных задач в рамках подразделения.
	Главная	
	Ведущая	
	Старшая	
Обеспечивающие специалисты	Главная	Выполнение поручений руководства, решение практических задач.
	Ведущая	
	Старшая	
	Младшая	

Как видно из приведенной табл. 1, основные функциональные обязанности (соответственно и базовые компетенции) систематизируются относительно категорий должностей государственной гражданской службы. Относительно групп должностей в рамках категорий они являются общими. Из чего можно сделать вывод о том, что оценочные материалы для базовых компетенций должны разрабатываться относительно категорий должностей по сферам профессиональных знаний и навыков, определенных в Методическом инструментарии по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, утвержденном министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Оценочные материалы для базовых квалификационных требований должны разрабатываться относительно категорий должностей по сферам профессиональных знаний и навыков, определенных в Методическом инструментарии по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, утвержденном министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. В связи с этим первичной оценке подлежат базовые знания кандидатами Конституции РФ, основ государственной гражданской службы, законодательства о противодействии коррупции, делопроизводства и документооборота, государственного языка Российской Федерации (русского языка), информационно-коммуникационных технологий. На данном этапе может быть подвергнуто оценке знание кандидатами как общего, так и специального законодательства [4].

Выбор методов оценки кандидатов на замещение государственных гражданских должностей обусловлен рядом факторов. К их числу можно отнести:

- особенности субъекта, оценивающего кандидата;
- цели и задачи оценочных процедур;

- технологии, используемые при оценке соответствия кандидата квалификационным требованиям к соответствующей должности.

На сегодняшний день в действующем законодательстве обязанности по оценке соответствия кандидатов на замещение государственных гражданских должностей квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы возлагаются на кадровые подразделения государственных органов власти. Такая ситуация не в полной мере соответствует современным тенденциям развития государственной гражданской службы. Дело в том, что принцип единства правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации и институт ротации предполагают определение неких общих базовых квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Кроме этого, п. 3 ст. 4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] закрепляет идею равного для всех граждан доступа к государственной гражданской службе. Это требование не может быть проигнорировано при формировании оценочных процедур и инструментария оценки.

В связи с этим представляется необходимым формирование единого инструментария для оценки базовых компетенций кандидатов на замещение государственных гражданских должностей. Его основной функцией является получение первичной информации о соответствии кандидата минимально необходимым знаниям для замещения любой государственной гражданской должности, в том числе на уровне субъектов Российской Федерации.

Методический инструментарий министерства труда и социальной защиты Российской Федерации допускает использование невербальных и вербальных методов оценки кандидатов.

В частности, к невербальным методам оценки относятся:

- 1) анкетирование;
- 2) письменное психологическое тестирование;
- 3) реферат;
- 4) эссе;
- 5) кейсы;
- 6) тестирование.

Вербальные методы оценки включают в себя:

- 1) групповую дискуссию;
- 2) интервью, включающее:
 - структурированное интервью;
 - свободное неструктурированное интервью;
 - ситуационное интервью;
- 3) метод оценки «360 градусов» и его модификации;
- 4) собеседование, включающее «ситуационное собеседование» или case-интервью (кейс-стади).

Системное применение указанных методов ориентированно на всестороннюю оценку профессиональных и личностных компетенций кандидата на замещение гражданской должности или государственного служащего. Однако ни в законодательстве, ни в методических рекомендациях не установлено требование о необходимости использования полного набора этих методов при оценке каждого уровня компетенций. Они могут быть реализованы как полностью, так и частично в процессе реализации этапов оценки базового, функционального и специального уровней компетенций в совокупности. Следовательно, набор методов оценки для каждого уровня квалификационных требований может носить уникальный характер и зависит от ранее указанных факторов.

Получение информации о соответствии кандидата минимально-необходимым знаниям для замещения любой должности государственной гражданской службы не требует применения таких методов, как: «ситуационное собеседование» или case-интервью (кейс-стади), групповая дискуссия или выполнение кейс-заданий. Это связано с необходимостью привлечения высококвалифицированных специалистов из сфер управления, юриспруденции, экономики, психологии, а значит, и высоких экономических, организационных затрат на эту деятельность.

Для исключения на первом этапе оценки кандидатов на замещение государственных гражданских должностей, очевидно не соответствующих даже базовым квалификационным требованиям, такие затраты нецелесообразны. В связи с этим рекомендуется осуществлять оценку компетенций по

принципу от простейшего к более сложному (использовать недорогие и универсальные методы для оценки базовых квалификационных требований и осуществлять системное применение более затратных и сложных инструментов для оценки функциональных и специальных компетенций). Эта идея отражена в Методическом инструментарии министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Определяясь с методами оценки базовых компетенций, необходимо помнить о требованиях к соответствующему инструментарию. Полагаем, что основными требованиями являются:

- универсальность. Этот инструментарий должен в равной степени оценивать базовый квалификационный уровень кандидатов на замещение государственных должностей в федеральных органах исполнительной власти, правоохранительных органах, органах власти субъектов Российской Федерации;

- общедоступность. Требования к оцениваемым знаниям, способам оценки должны быть доступны всем гражданам независимо от территории проживания. Это требование может быть обеспечено размещением оценочного инструментария и методических рекомендаций к нему на федеральном портале государственной службы и управленческих кадров;

- объективность. В целях обеспечения единообразия оценки компетенций и исключения «субъективного» фактора целесообразно использовать автоматизированные способы оценки;

- обязательность для органов государственной власти результатов оценки базового уровня квалификационных требований. Это требование может быть обеспечено государственной сертификацией результатов оценки.

- Вербальные методы оценки, очевидно, не могут обеспечить реализацию данных требований, поскольку предполагают участие экспертов и индивидуальный подход к каждому кандидату на замещение государственной должности. Это достаточно дорогостоящие методы оценки, они не являются универсальными, не соответствуют требованиям общедоступности и не могут быть автоматизированы.

Среди невербальных методов лишь тестирование отвечает всем указанным выше требованиям. При этом оно обладает определенными недостатками. С помощью данного метода возможна лишь оценка соответствующих знаний кандидата. За

пределами предмета оценки остаются его навыки. А выдача сертификата, удостоверяющего соответствие кандидата квалификационным требованиям базового уровня (обязательного для всех органов власти), исключает возможность их оценки на следующих этапах.

Но даже при наличии этих недостатков тестирование представляется наиболее эффективным методом оценки базовых компетенций. Помимо обеспечения универсальности, объективности, общедоступности оценочного инструментария, его применение посредством телекоммуникационных технологий позволит кандидатам на замещение государственных должностей осуществлять самоподготовку к отборочным процедурам. Использование федерального портала государственной службы и управленческих кадров для оценки базовых знаний кандидатов обеспечит им проведение самооценки на основе представленных тестовых материалов.

Однако возможны ситуации, при которых у кандидатов могут возникнуть методические или организационные вопросы по содержанию оценочных инструментов или методике их применения. Создание единого федерального центра поддержки деятельности органов власти по применению оценочных процедур (федеральный консультационный центр) представляется нецелесообразным. Можно выделить несколько причин, подтверждающих этот тезис:

- во-первых, оценка базовых компетенций является частью единого механизма оценки кандидатов на замещение государственных должностей, включающего технологии оценки функциональных и специальных квалификационных требований, которые разрабатываются и осуществляются самими органами власти (в том числе в субъектах Российской Федерации). При отсутствии в федеральном консультационном центре информации о технологиях обеспечения единства всех трех уровней оценочных технологий его сотрудники не смогут оказать необходимую помощь гражданину;

- во-вторых, коммуникативная доступность федерального консультационного центра значительно ниже доступности аналогичных центров в субъектах Российской Федерации;

- в-третьих, получение результатов оценки базовых компетенций гражданином в федеральном консультационном центре сопряжено с большими временными и финансовыми затратами, чем в аналогичном региональном центре;

- в-четвертых, обращение гражданина в региональный консультационный центр по результатам оценки базовых компетенций может быть связано с желанием получить соответствующие образовательные услуги по месту своего жительства, обеспечивающие успешное прохождение оценочных испытаний. Анализ результатов тестирования и формирование на его основе образовательной программы для кандидата на замещение государственной должности в федеральном консультационном центре будет осложнен многими организационными, методическими и финансовыми сложностями.

На основании изложенного полагаем, что в каждом субъекте Российской Федерации целесообразно создать региональные консультационные центры, которые смогут осуществлять методическую и организационную поддержку кандидатов, в том числе и выдачу сертификатов. Их создание при органах государственной власти приведет к увеличению числа государственных служащих и дополнительным бюджетным расходам. Эту функцию целесообразно возложить на профильные научные и образовательные организации. Такая модель имеет ряд принципиальных преимуществ:

- освобождение государственных служащих от дополнительных трудозатрат;

- использование экспертов научно-образовательных организаций и исключение бюджетных расходов на подготовку специалистов;

- снижение издержек на выдачу сертификатов;

- обеспечение постоянного научного анализа механизмов оценки с точки зрения их эффективности и дальнейшего развития.

Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы содержит общие рекомендации к составлению тестов и организации тестирования. В целях индивидуализации тестового задания в системе оценочных средств, указания категорий государственных служащих, к оценке компетенций которых возможно его применение, целей его применения, оцениваемых компетенций, уровня сложности и иных признаков, используемых при информационной обработке средства оценки, рекомендуем в каждом тестовом задании указывать следующие его паспортные данные:

- категория государственной гражданской должности, для оценки кандидатов на которую используется средство оценки;

- уровень квалификационных требований;
- сфера оцениваемых знаний и навыков;
- метод оценки;
- уровень сложности оценочного средства;
- критерии определения сложности вопроса;
- цель применения оценочного средства;
- предмет оценки;
- форма выражения результата оценки;
- методические рекомендации по применению средства оценки.

В качестве примера возможного оформления теста приведем следующее тестовое задание.

Категория государственной гражданской должности, для оценки кандидатов на которую используется средство оценки: специалисты, обеспечивающие специалисты.

Уровень квалификационных требований: базовый.

Сфера оцениваемых знаний и навыков: основы законодательства о противодействии коррупции на гражданской службе.

Метод оценки: тестирование.

Уровень сложности оценочного средства: 1.

Критерии определения сложности вопроса:

- ответ на вопрос имеет четкое закрепление в одной статье (части статьи) нормативного правового акта;
- вопрос и ответ имеют однозначное понимание.

Цель применения оценочного средства: получение информации о знании кандидатом законодательства о противодействии коррупции на государственной гражданской службе Российской Федерации.

Предмет оценки:

- знание кандидатом законодательства, регулирующего порядок предоставления лицами, замещающими отдельные должности федеральной государственной службы, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Форма выражения результата оценки: объективное заключение по результатам тестирования, полученное посредством применения информационно-аналитической системы.

Методические рекомендации по применению средства оценки:

- тест представляет собой вопрос на знание должностей федеральной государственной службы,

замещение которых связано с коррупционными рисками. Тест содержит четыре варианта ответа, один из которых является правильным.

Для ответа на поставленный вопрос кандидат на замещение должности государственной гражданской службы должен:

- знать содержание раздела 3 Перечня должностей

федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей».

ВОПРОС:

Какую деятельность предусматривает исполнение должностных обязанностей на должностях федеральной государственной службы, замещение которых связано с коррупционными рисками:

- 1) работу с обращениями граждан;
- 2) служебные командировки;
- 3) предоставление государственных услуг гражданам;
- 4) проведение личного приема граждан.

Согласно п. 4.1. Методического инструментария по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы посредством тестирования оцениваются: знание Конституции РФ, знание основ государственной гражданской службы, знание делопроизводства и документооборота законодательства о противодействии коррупции. Уровень сложности оценочных материалов базовых квалификационных требований дифференцируется в зависимости от категорий должностей гражданской службы.

Для градации сложности заданий рекомендуется использовать следующие критерии.

Первый уровень	<p>Ответ на вопрос имеет четкое (однозначно понимаемое содержание) закрепление в одной статье (части статьи) нормативно-правового акта.</p> <p>Вопросы формируются без учета правоприменительной практики.</p> <p>Не используются вопросы на упорядочивание и соответствие.</p> <p>Не используются вопросы на определение знаний управленческих процессов.</p> <p>Вопрос предполагает единственный ответ.</p>
Второй уровень сложности	<p>Ответ на вопрос может быть выведен из совокупности статей (частей статьи) нормативно-правового акта. При этом он имеет однозначное понимание.</p> <p>Вопросы формируются с учетом правоприменительной практики.</p> <p>Используются вопросы на упорядочивание и соответствие.</p> <p>Используются вопросы на определение знаний управленческих процессов.</p> <p>Вопрос предполагает, как единственный, так и множественный ответ.</p>

Категории должностей	Предмет оценки (основные функциональные обязанности по должности)	Сферы профессиональных знаний и навыков	Оценочный материал в рамках НИР	Уровень сложности
Руководители	Планирование и формирование общей концепции деятельности государственного органа (цели, задачи, направления деятельности), распределение обязанностей, организация рабочего времени, принятие решений о наложении дисциплинарных взысканий и т.д., создание эффективной системы коммуникации, а также благоприятного психологического климата межличностных взаимоотношений, контроль за деятельностью подчиненных.	Знание Конституции РФ	тесты	2
		Знание основ государственной гражданской службы	тесты	2
		Знание законодательства о противодействии коррупции	тесты	2
		Знание делопроизводства и документооборота	тесты	2
Помощники (советники)	Консультирование и оказание иной организационно-аналитической поддержки руководителю по вопросам деятельности государственного органа, распределения обязанностей, контроля.	Знание Конституции РФ	тесты	2
		Знание основ государственной гражданской службы	тесты	2
		Знание законодательства о противодействии коррупции	тесты	2
		Знание делопроизводства и документооборота	тесты	2
Специалисты	Самостоятельная деятельность по исполнению поручений руководства, решение непосредственных задач государственного органа и типовых практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации. Участие в решении поставленных задач в рамках подразделения.	Знание Конституции РФ	тесты	1
		Знание основ государственной гражданской службы	тесты	1
		Знание законодательства о противодействии коррупции	тесты	1
		Знание делопроизводства и документооборота	тесты	1
Обеспечивающие специалисты	Выполнение поручений руководства, решение практических задач.	Знание Конституции РФ	тесты	1
		Знание основ государственной гражданской службы	тесты	1
		Знание законодательства о противодействии коррупции	тесты	1
		Знание делопроизводства и документооборота	тесты	1

Обобщая итоги исследования проблем формирования механизмов оценки базовых квалификационных требований при осуществлении процедур отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы, можно сделать вывод о том, что оценка базовых компетенций может быть организована на федеральном уровне, переведена в электронный вид, иметь консалтинговую поддержку в регионах на базе региональных консультационных центров, созданных при научно-образовательных организациях и завершаться выдачей сертификатов.

Литература

1. Зазыкин В. Г., Смирнов Е. А., Синягин Ю. В. «Оценка персонала современной организации. Иваново, 2014; Синягин Ю. В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. М., 2009.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О государственной гражданской служ-

бе Российской Федерации» // Российская газета. N 162. 31.07.2004.

3. <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/4/Otbor.doc>

4. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // Российская газета. 5.05.2006 г. N 95; Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Российская газета. 9.05.2012 г. N 102; Приказ Федерального архивного агентства от 23.12.2009 № 76 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке инструкций по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти»; Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 7.0.8-2013. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения. Утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17.10.2013 № 1185-ст «Об утверждении национального стандарта».

Radachinsky Yuri Nikolaevich, candidate of law, associate professor of the department of theory and history of law and state, Director of educational scientific center, South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: korzina06@yandex.ru

Burov Andrei Vladimirovich, Candidate of Political Sciences, Associate Professor, deputy director, South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: avburov@bk.ru

SPECIAL ASPECTS OF ASSESSMENT OF BASIC QUALIFYING CRITERIA WHILE IMPLEMENTING A PRE-QUALIFICATION PROCESS FOR PUBLIC OFFICE DEPUTIZING (ON THE GROUND OF COMPETENCY BUILDING APPROACH)

Abstract

The real article is focused on selection procedures for public office deputizing in modern Russia. The aim of the article is to provide evidence for author's suggestions on formation of an object of assessment of basic qualifying criteria, necessity of strict techniques usage when estimating and explain standards for the assessment tools.

Keywords: civil service, selection procedure, qualification requirements, civil service positions, assessment of applicants for public office deputizing.

References

1. Zazykin V. G., Smirnov E. A., Sinyagin Yu. V. «Ocenka personala so-vremennoy organizacii. Ivanovo, 2014; Sinyagin Yu. V. Kompleksnaya diagnostika i ocenka upravlencheskogo personala: Monografiya. M., 2009.
2. Federal'nyy zakon ot 27.07.2004 N 79-FZ (red. ot 02.04.2014) «O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoj Federacii» // Rossiyskaya gazeta. N 162. 31.07.2004.
3. <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/4/Otbor.doc>
4. Federal'nyy zakon ot 2 maya 2006 g. N 59-FZ «O poryadke rassmotre-niya obrascheniy grazhdan Rossiyskoj Federacii» // Rossiyskaya gaze-ta. 5.05.2006 g. N 95; Ukaz Prezidenta Rossiyskoj Federacii ot 07.05.2012 № 601 «Ob osnovnyh napravleniyah sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya» // Rossiyskaya gazeta. 9.05.2012 g. N 102; Pri-kaz Federal'nogo arhivnogo agentstva ot 23.12.2009 № 76 «Ob utverzhenii Metodicheskikh rekomendatsiy po razrabotke instrukcij po deloproizvodstvu v federal'nyh organah ispolnitel'noy vlasti»; Nacional'nyy standart Rossiyskoj Federacii GOST R 7.0.8-2013. Sistema standartov po informacii, bibliotechnomu i izdatel'skomu delu. Deloproizvodstvo i arhivnoe delo. Terminy i opredeleniya. Utverzhen prikazom Federal'nogo agentstva po tehničeskomu regulirovaniyu i metrologii ot 17.10.2013 № 1185-st «Ob utverzhenii nacional'nogo standarta».