

Ссылка для цитирования этой статьи:

Дубровский В.Ж., Хуснутдинова О.И. Использование профессиональных стандартов в реализации стратегии государственной гражданской службы // Human progress. – 2018. - Том 4, № 6 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2018/tom4_6/Dubrovskiy.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.108.4:006.065

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ



Дубровский Валерий Жоресович

доктор экономических наук, профессор
кафедра «Экономика предприятий»
директор Института экономики
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

dubr@usue.ru

ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

г. Екатеринбург, РФ, 620144

+7 (343) 221-17-62

Хуснутдинова Ольга Ильдусовна

Специалист

Управление Росреестра по Свердловской области

h_olga9@mail.ru

ул. Генеральская, д. 6А

г. Екатеринбург, РФ, 620062

+7 (343) 221-17-62

Аннотация. Исследование, результаты которого описаны в настоящей статье, направлено на изучение особенностей прохождения государственной гражданской службы, а также на поиск доказательств возможности и необходимости применения профессиональных стандартов к госслужащим. На основе анализа нормативно-правовых актов и литературных источников сделан вывод, что применение профессиональных стандартов на государственной гражданской службе России ограничивается законодательными актами. Авторами исследована проблема разработки профессиональных стандартов для государственной гражданской службы согласно специфике деятельности на примере Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии (Управление Росреестра по Свердловской области). Дана краткая характеристика, проанализирован качественный состав персонала Управления Росреестра, определен уровень квалификации и

проанализированы процессы его повышения. Далее проведен анализ результатов деятельности Управления, который показал, что необходимо принятие мер для решения задач, целью которых будет реализация стратегии повышения качества государственных услуг. Авторами предложен комплекс мер, направленных на разработку требований профессиональных стандартов, адаптированных к специфике деятельности государственной гражданской службы, в целях повышения качества государственных услуг. В ходе исследования использовались методы системного анализа, общенаучные методы.

Ключевые слова: государственные гражданские служащие; профессиональный стандарт; уровень квалификации госслужащих; особенности применения профессиональных стандартов в госслужбе; повышение качества государственных услуг.

JEL Коды: M 12.

Введение

В настоящее время, в период глобальных изменений различных сфер экономической и социальной жизни России возникает необходимость поиска новых механизмов регулирования и использования трудовых ресурсов.

Изменения в области мирового рынка труда носят существенный характер. Действовавшая ранее практика работы человека по одной специальности на протяжении всей жизни остается в прошлом. Передвижение и использование профессионалов в разных сферах деятельности становится нормой. Изменение технологий влекут за собой появление новых специальностей. Вследствие изменений рынок труда переходит в рынок квалификаций. При этом особенно важным является создание системы определения и нормативного подтверждения актуальных и четко сформулированных требований к профессиональной деятельности работников. Таким образом, создание профессиональных стандартов отвечает современным требованиям, поэтому профессиональные стандарты активно применяются в России и за рубежом для учителей [1], медсестер [2], библиотекарей [3], психологов [4], работников сферы информационных технологий [5] и других профессий.

Профессиональные стандарты рассматриваются в настоящее время экспертами как один из способов создать устойчивое и эффективное взаимодействие сфер труда и образования, что позволит обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов. По мнению президента Российской Федерации, «Профстандарты должны задать четкие и ясные требования к компетенции специалистов, служить ориентиром для людей, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда», а также «...профстандарты должны стать подлинным ориентиром для системы

профессионального образования, при разработке образовательных программ наших вузов, лицеев и колледжей».

Целью настоящей статьи является анализ особенностей и оценка необходимости применения профессиональных стандартов к госслужащим.

1. Особенности применения профессиональных стандартов в государственной гражданской службе

Согласно ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы [6].

Применение профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 г. стало обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если такие требования установлены ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Области применения профессиональных стандартов отражены на рис 1.

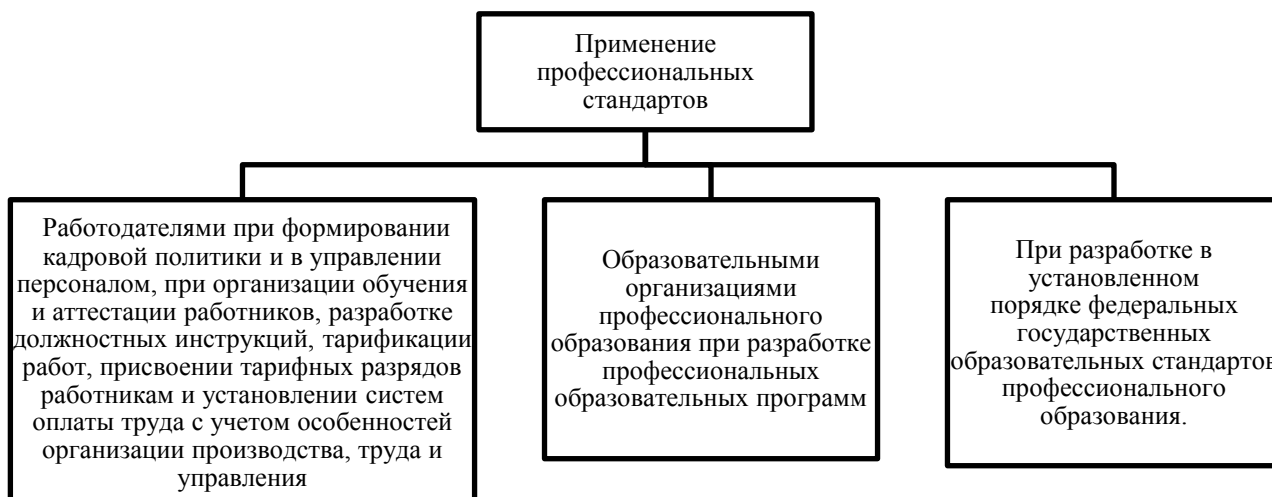


Рис. 1: Применение профессиональных стандартов¹

Квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида

¹ Составлено авторами по [7; 8; 9]

профессиональной служебной деятельности работника. Это означает, что каждый работник должен заниматься своим делом по тому профилю, в котором он является специалистом.

Очевидно, что знания и умения приходят не сами по себе, это результат освоения образовательных программ и опыта трудовой или служебной деятельности. Поэтому работодатель вправе предъявлять требование о наличии конкретной специальности, направления подготовки у работника.

Безусловно, профессиональные стандарты имеют большое значение в формировании кадровой политики организации, при составлении программ образования в учебных заведениях. Вместе с тем для разных групп общества значение профессиональных стандартов носит различный характер (рис. 2).

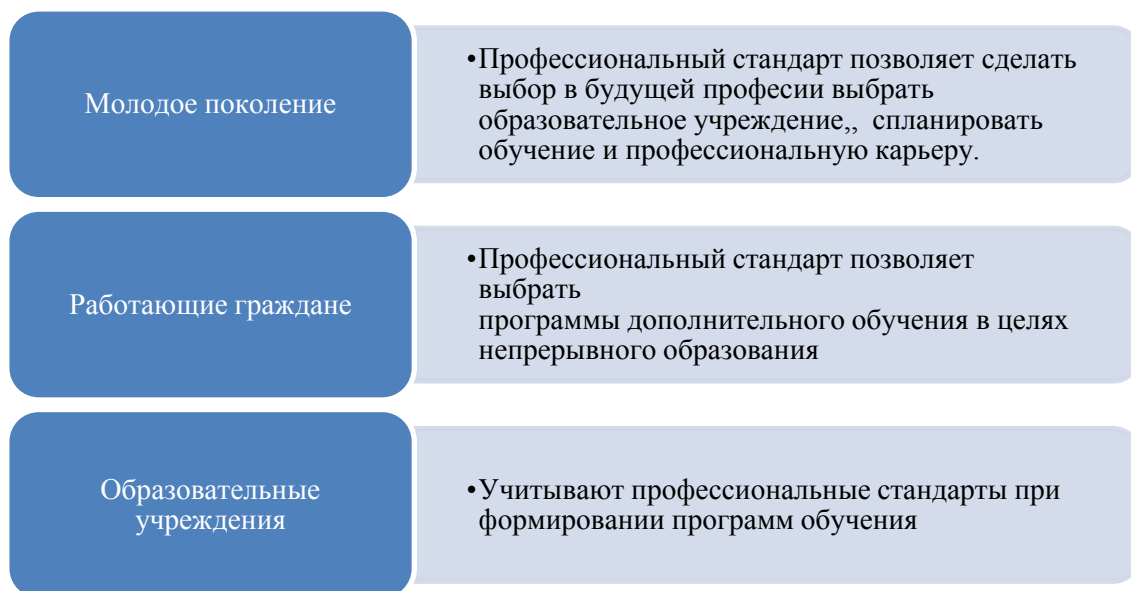


Рис. 2: Профессиональные стандарты для групп общества²

Система профессиональных стандартов является одним из главных инструментов модернизации экономики, обеспечения высокого качества жизни людей через достойно оплачиваемый, высокопродуктивный труд.

Внедрение профессиональных стандартов в деятельности любой организации, в первую очередь, направлено на закрепление данной организации на рынке труда в современных условиях, позволяя ей совершенствовать собственный производственный процесс с помощью предлагаемого механизма.

Профессиональные стандарты, в первую очередь, обязательны для государственных организаций и компаний с государственным участием, для бюджетных учреждений. Тем не менее, по мнению заместителя директора Департамента государственной политики в сфере

² Составлено авторами по [7; 8; 9]

государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ Леонида Вахнина: «профессиональные стандарты ни на государственной гражданской, ни на муниципальной службе не применяются, так как в силу закона существует собственная система должностей и квалификационные требования для их замещения» [10]. Многие специалисты согласны с вышесказанным мнением, ведь для государственных гражданских служб существует Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ. Данный федеральный закон регулирует отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации [11].

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 27 мая 2003 г. N 58 -ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 2 июля 2013) гражданская служба - это вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации [12].

Государственные служащие являются особой социально-профессиональной группой, которая является основой всего персонала в системе государственной службе.

Система государственной службы основана на единых принципах построения и функционирования, общих условиях, которые включают в себя поступление, прохождение и прекращение государственной службы, правила формирования кадрового состава, присвоения классных чинов, воинских и специальных званий, дипломатических рангов [13].

Классификация должностей государственной гражданской службы изображена в таблице 1.

Значение кадров на гражданской службе трудно переоценить, т.к. от кадрового потенциала, его качества зависит эффективность гражданской службы, достижение целей успешного исполнения государственными органами своих государственных функций [14].

Необходимым условием отбора на государственную гражданскую службу является проведение конкурса. Реальная конкуренция среди кандидатов дает наиболее объективную картину их возможностей.

Табл. 1: Классификация должностей государственной гражданской службы [13]

Группы должностей государственной гражданской службы	Категории должностей государственной гражданской службы	Классные чины	Минимальный уровень профессионального образования
Высшая и главная группа	руководители	Действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3 класса	Высшее образование – специалитет, магистратура
	помощники (советники)		
	специалисты		
Главная группа	обеспечивающие специалисты	Государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3 класса	Высшее образование - бакалавриат
Ведущая группа	руководители	Советник Государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3 класса	
	помощники (советники)		
	специалисты		
Старшая группа	обеспечивающие специалисты	Референт Государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3 класса	Среднее профессиональное образование
	специалисты		
Младшая группа	обеспечивающие специалисты	Секретарь Государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3 класса	

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты [15].

Бывают случаи, когда кандидат на замещение должности формально (по диплому и стажу работы) соответствует объявленной вакансии, а фактически (по уровню знаний и умений) не может работать на требуемом уровне. Следовательно, реализация профессиональных стандартов нарушается и отдел кадров сталкивается с проблемой, когда сотруднику необходимо провести профессиональную переподготовку или повышение квалификации [9].

Итак, проведение конкурса позволяет привлечь профессионалов, обладающих не только теоретическими знаниями и умениями в соответствующей области деятельности, но и практическими, а также повысить качество профессиональной ориентации молодежи,

стремящейся получить квалификацию и реализовать себя на муниципальной или государственной гражданской службе [7].

2. Анализ управления кадрами на государственной гражданской службе

Для анализа управления кадрами на государственной гражданской службе нами рассматривается Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии по Свердловской области (далее- Управление Росреестра). Управление Росреестра по Свердловской области является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним, проведению государственного кадастрового учета недвижимого имущества, землеустройства, государственного мониторинга земель, геодезии и картографии, навигационного обеспечения транспортного комплекса, а также функции по государственной кадастровой оценке, федеральному государственному надзору в области геодезии и картографии, государственному земельному надзору, надзору за деятельностью саморегулируемых организаций оценщиков, контролю деятельности саморегулируемых организаций арбитражных управляющих и других.

В Управлении Росреестра по Свердловской области (включая территориальные отделы) насчитывается 871 государственных гражданских служащих [16].

Средний возраст сотрудников составляет 30-35 лет. Значительная часть сотрудников проработала в государственных органах 10 лет и более – около четверти (рис. 3).

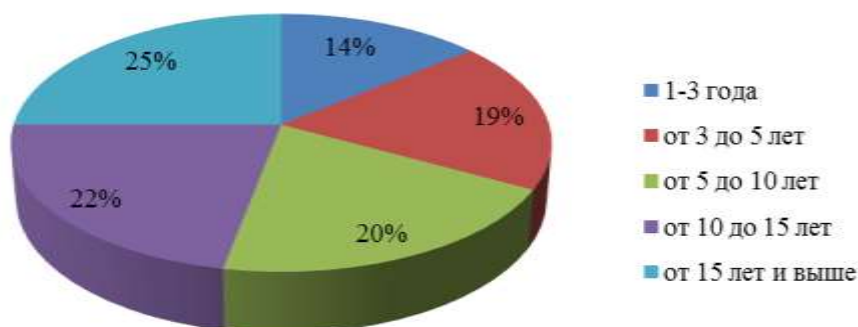


Рис. 3: Структура персонала Управления Росреестра по стажу работы в государственной службе

Важнейшей характеристикой персонала Управления Росреестра является уровень их образования. На декабрь 2017 года доля лиц, имеющих высшее профессиональное

образование, в общей численности работников составила 82 %. Их них почти 10 % имели более двух дипломов о высшем образовании (рис. 4).

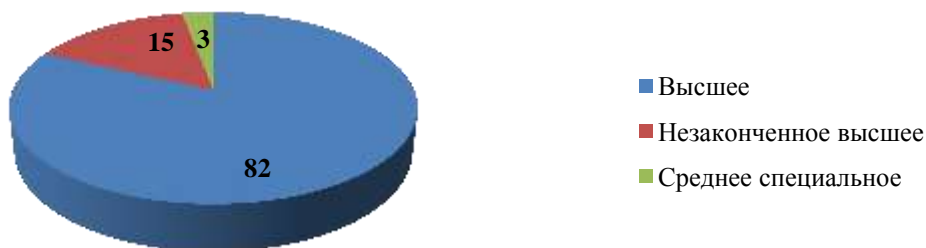


Рис. 4: Структура персонала Управления Росреестра по уровню образования

Женщины занимают 72 % должностей Управления Росреестра, тогда как мужчины – 28% (рис 2.3). Однако ключевые управленческие решения принимают мужчины (рис. 5).



Рис. 5: Гендерный состав сотрудников Управления Росреестра

Состав кадров Управления Росреестра по направлениям и специальностям базовой профессиональной подготовки характеризуется тем, что основная часть работников имеет высшее образование по направлениям подготовки: «юриспруденция» – 26%, «экономика и управление» – 13%, гуманитарные и социальные науки – 28 %. В то же время наблюдается перекося: невысокая доля работников гражданской службы с высшим образованием по специальности «Государственное и муниципальное управление» (6 %) при высокой доли госслужащих, имеющих высшее техническое образование (15 %) (рис. 6).



Рис. 6: Структура кадров по направленности высшего образования

В настоящее время данные программы обучения присутствуют во многих вузах Екатеринбурга, например, УрФУ им. Б. Н. Ельцина, УрГЭУ-СИНХ, УГГУ, УрГПУ, УрГЮУ. Примерно 40-60% выпускников данных вузов по рассматриваемым программам работают в соответствии с полученной специальностью.

Управление Росреестра уделяет большое внимание повышению квалификации и дополнительному профессиональному образованию своих сотрудников, необходимых для обновления знаний и совершенствования навыков гражданских служащих.

Выбор вида дополнительного профессионального образования относительно каждого государственного служащего Управления Росреестра определяется индивидуально в соответствии с текущими задачами повышения его профессионализма и мотивации труда.

Согласно Приказа Росреестра от 09.01.2017 N П/0001 «О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии» гражданский служащий составляет индивидуальный план профессионального развития федерального государственного гражданского служащего Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии совместно с непосредственным руководителем в соответствии с должностным регламентом сроком на три года [17].

Составление индивидуального плана профессионального развития федерального государственного гражданского служащего позволяет определить руководителю потребность каждого сотрудника в получении профессиональной переподготовки или повышения квалификации, а также проанализировать мотивацию сотрудника [8]. В свою очередь, сотрудник получает возможность восполнить необходимые навыки и знания согласно его профессиональной деятельности, что способствует его профессиональному развитию и карьерному росту.

Дополнительное профессиональное образование, включающее профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, организуется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» то есть только по государственному заказу и в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию [11].

Таким образом, в Управлении Росреестра г. Екатеринбурга за 2017 г. прошли повышение квалификации 27 сотрудников. Средства на повышение квалификации государственных гражданских служащих выделяются из бюджета организации.

Управление Росреестра сотрудничает по вопросу повышения квалификации и профессиональной переподготовки с РПА Всероссийский государственный университет юстиции, Уральский институт дополнительного профессионального образования. В данном образовательном учреждении сотрудники могут пройти соответствующие своим профессиональным потребностям программы, а так же присутствовать на семинарах, конференциях и бизнес-тренингах [16].

Существуют программы, обучение по которым определено нормативными правовыми актами, например, по противодействию коррупции для лиц, впервые принятых на государственную службу. Также важно ориентироваться и на ежегодные рекомендации Минтруда России по выбору актуальных тем и программ. Но в большинстве случаев обучение ведется по программам, непосредственно связанным со спецификой деятельности Росреестра.

Согласно Указу Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», каждый сотрудник один раз в три года обязан пройти аттестацию. Аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности [18].

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Так, в 3 квартале 2017 года в Управлении Росреестра по Свердловской области проведено 2 заседания аттестационной комиссии по проведению аттестации гражданских служащих [8].

Подлежало аттестации 47 государственных гражданских служащих. Аттестовано за отчетный период 36 государственных гражданских служащих, из них признаны соответствующими замещаемой должности государственной гражданской службы 32 государственных гражданских служащих, 1 государственный гражданский служащий соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста, 3 государственных гражданских служащих соответствуют замещаемой должности государственной гражданской службы при условии успешного получения дополнительного профессионального образования [16].

Таким образом, учитывая всю специфику поэтапного изменения социальной стратификации общества, масштабного преобразования системы государственного управления, преобразования всей социально-экономической системы, возникновения новых форм общественных отношений, а также потребностей населения, вопрос, связанный непосредственно с требованиями к профессиональному развитию и уровню образования государственных гражданских служащих становится особенно актуальным. В связи с этим, чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни и предоставлять качественные услуги - отвечать требованиям общественного спроса, государственные гражданские служащие должны иметь специальный уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки, обладать необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, которые соответствовали бы их занимаемым должностям и обеспечивали качественное выполнение должностных обязанностей [19].

Государственная гражданская служба является главным звеном повышения эффективности системы государственного управления в Российской Федерации, поскольку напрямую от уровня результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих зависит качество реализации государственных решений.

Также стоит отметить, что деятельность Управления Росреестра по Свердловской области в рамках повышения качества и доступности исполнения государственных услуг организации проводит работы с обращениями граждан по обеспечению соблюдения, защиты и восстановления нарушенных конституционных прав и законных интересов граждан в соответствии с требованиями федеральных законов.

Согласно информационной справке о работе с обращениями (жалобами) граждан и юридических лиц, размещенной на официальном сайте Росреестра, за 12 месяцев 2017 г. в структурные подразделения и территориальные отделы Управления на рассмотрение

поступило 7199 обращений граждан и юридических лиц, что на 5 % больше относительно 2016 г. (рис.7).

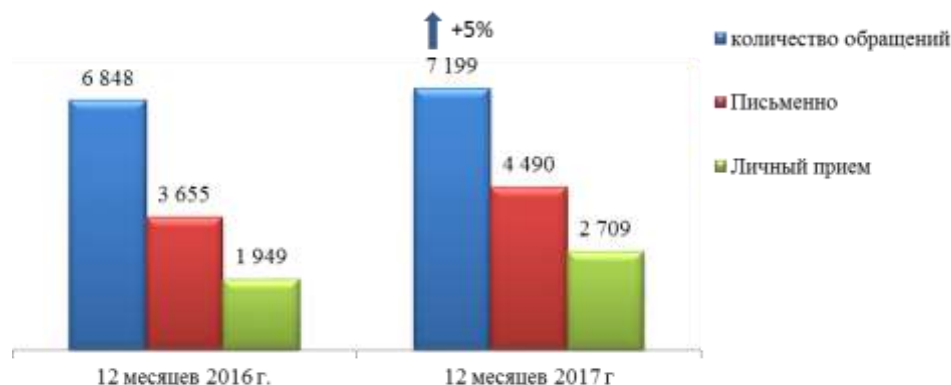


Рис. 7. Обращения физических и юридических лиц за 2016-2017 гг. [16]

На личный прием руководителя Управления, его заместителей обратилось 142 человека, что на 9% больше, чем в аналогичном периоде прошлого года (130 человека).

Повышение количества обращений связано больше всего с изменениями в законодательстве относительно государственной регистрации прав и кадастрового учета (рис.8), соблюдению сроков, пояснении причин приостановок или отказа в регистрации прав и кадастрового учета и т.д. (Федеральный закон «О государственной регистрации недвижимости» от 13.07.2015 N 218-ФЗ).



Рис. 8: Тематика обращений, поступивших в Управление [16]

Одним из приоритетных направлений в снижении обращений граждан является повышение качества предоставляемых государственных услуг, в том числе подразумевается и повышение квалификации государственных гражданских служащих в сфере своей профессиональной деятельности.

Таким образом, считаем необходимым внедрение комплекса мер, направленных на разработку стратегии применения профессиональных стандартов государственных гражданских служащих с учетом специфики деятельности учреждения в рамках программы повышения качества предоставления государственных услуг.

Заключение

Повышение качества предоставляемых услуг является приоритетным направлением Управления Росреестра. Удовлетворенность заинтересованных сторон – физических и юридических лиц, а также органов власти, которым необходимо получение государственных услуг, выполняемых специалистами Росреестра, является главной целью управления организацией.

Отдел кадров государственной гражданской службы ответственен за то, чтобы подобрать сотрудников, подлежащих прохождению государственной гражданской службы, соответствующим профессиональным стандартам. Профессиональные стандарты в свою очередь четко определяют требования к компетенциям специалистов и служат ориентиром для людей, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными. В отличие от зарубежного опыта [20], Реестр профессиональных стандартов, утвержденный Минтрудом в 2018 году, позволяющий найти описание и требования к каждой профессии, не содержит специальностей, ориентированных на деятельность Управления Росреестра, например, специалист по регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним.

Следовательно, на сегодняшний день актуальным является разработка программы профессиональных стандартов для государственных гражданских служащих, претендующих на замещение должности, учитывая специфику профессиональной деятельности Федеральной службы регистрации, кадастра и картографии.

Данная программа должна содержать в себе перечень подходящих квалификаций по направлениям подготовки, четкие и актуальные требования к работнику, на основе которых можно дать объективную оценку его компетенциям, а также рассмотреть все возможные пути его профессионального развития в рамках данного учреждения. Это позволит определить работнику конкретное место в конкретной структуре, он будет понимать, что и как ему нужно сделать, чтобы добиться личного результата и результата для учреждения в целом. Внутрикорпоративное карьерное пространство становится прозрачным и понятным для всех сторон.

Разработанные профессиональные стандарты дадут возможность сократить время на подбор персонала, повысить эффективность работы отдела кадров, сократить сроки адаптации нового сотрудника и снизить расходы на переподготовку и дополнительное образование, и самое главное, повысить результативность труда за счет профессионализма сотрудников.

Безусловно, процесс разработки профессиональных стандартов носит очень масштабный характер с точки зрения временных, финансовых, внутриорганизационных затрат. Поэтому, одним из мероприятий, направленных на стратегию применения профессиональных стандартов, является проведение конкурсной процедуры от лица Управления Росреестра.

Проведение конкурса позволит проанализировать все возможные предложенные профессиональные стандарты, их разработки и методы применения и, в конечном итоге, выбрать наиболее подходящие по специфике деятельности данной гражданской службы. Также в дальнейшем при реализации принятых профессиональных стандартов на основании некоторого опыта возможно изменение образовательных программ в образовательных учреждениях или даже введению новых для подготовки специалистов, отвечающих разработанным профессиональным стандартам.

Данные преобразования во многом упростят кадровую политику государственной гражданской службы Управления Росреестра, а также полностью раскроют содержание специальностей для предполагаемых кандидатов, и, самое главное, будут еще одним инструментом в управлении для достижения главной цели – повышение качества и доступности предоставления государственных услуг.

Литература

1. Ryan, M.; Bourke, T. Spatialised metaphors of practice: how teacher educators engage with professional standards for teachers // *Critical Studies in Education*. – 2018. - Том: 59, Выпуск: 2. С.: 167-186.
2. Asman, O.; Tabak, N. Professional Standards Expected of Nurses from an Israeli Legal Perspective // *Medicine and Law*. – 2017. - Том: 36 Выпуск: 4 С.: 53-72.
3. Rushanin, V. Prospects for higher library education within the context of implementing professional standards in library and information activities // *Nauchnye I Tekhnicheskie Biblioteki – Scientific and Technical Libraries*. – 2018. - Выпуск: 1. С.: 32-42.
4. Rubtsov, V.V.; Zabrodin, Yu.M.; Leonova, O.I. Approbation and Implementation of Professional Standard for Educational Psychologists (Psychologist in Education): Regional

- Experience // *Psikhologicheskaya Nauka I Obrazovanie – Psychological Science and Education.* – 2018. - Том: 23, Выпуск: 1. С.: 82-92.
5. Levine, H. Using the CAS Professional Standards: Diverse Examples of Practice // *Journal of College Student Development.* – 2018. - Том: 59, Выпуск: 1. С.: 137-139.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). Доступ указ из справ. – правовой служащие системы «Консультант - Плюс» URL: гражданских <http://www.consultant.ru/>
7. Антошина, Н.М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы // *Власть.* 2009. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-sostava-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>.
8. Борщевский, Г.А.; Калмыков, Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // *Ars Administrandi (Искусство управления).* 2017. Том 9, № 4. С. 550-569.
9. Ярынич, И.Н. Кадровая политика органов государственной власти: проблемы и пути совершенствования // *Скиф.* 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-organov-gosudarstvennoy-vlasti-problemy-i-puti-sovershenstvovaniya>.
10. Вахнин, Л.Е. Муниципальная кадровая политика – система разнообразная и гибкая // *Муниципальная Россия.* – 2016. - № 7 (74). С.4-7.
11. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант - Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/>
12. Федеральный закон от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант - Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/>
13. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровая политика - М.: Юнити-Дана, 2010. - 680 с.
14. Щербакова, В. А. Формирование положительного имиджа государственных служащих / Социально-профессиональное развитие государственной службы. М.: Дело, 2014.
15. Володарская, Е.П.; Глушненко, Л.Т. К вопросу о детализированной системе квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы // *Теория и практика общественного развития.* 2015. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-detalizirovannoy-sisteme-kvalifikatsionnyh-trebovaniy-k-dolzhnostyam-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>.
16. Управление Росреестра по Свердловской области. URL: <https://rosreestr.ru/site/about/>

17. Приказ Росреестра от 09.01.2017 N П/0001 «О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант - Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/>
18. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «Консультант - Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/>
19. Жукевич, Г.В.; Соколова, Е.Ю. Профессиональные компетенции в сфере государственного управления [Электронный ресурс]. URL: http://www.labourmarket.ru/conf8/reports/zhukevich_sokolova.doc
20. Whipple, G.C. Government Requirements and Professional Standards // Journal American Water Works Association. – 2017. - Том: 109, Выпуск: 11. С.: 52-56.

THE OCCUPATIONAL STANDARDS' USING IN STRATEGY IMPLEMENTATION OF THE STATE CIVIL SERVICE

Valeriy Dubrovskiy

Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Economics

in Ural State University of Economics,

Yekaterinburg, Russia

Olga Khusnutdinova

Administration of Federal Agency for State Registration, Cadastre, and Cartography

of the Sverdlovsk Region

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The research, the results of which are described in this article, is aimed at studying peculiar features and characteristics of the State civil service as well as applying professional standards to public officers. Based on the analysis of legal acts and literary sources, it was concluded that the professional standards' application is limited by legislative acts in the Russian state civil services. The authors examined the problem of the development of professional standards for the State civil service according to the specificity of this activity as exemplified by the Federal Service for State Registration, Cadastral Records and Cartography (Rosreestr Administration in

Sverdlovsk Region). A brief Rosreestr Administration description is given, the qualitative staff structure is analyzed, the qualification level is determined and the processes of its improvement are analyzed. Further, an analysis of the Rosreestr Administration activities results was carried out, which showed that the necessary measures needed to be taken to achieve these objectives aimed at implementation of the strategy to improve the quality of state services. The authors proposed a set of measures aimed at developing the professional standards requirements, adapted to the state civil service specifics, in order to improve the public services quality. As part of the study, systems analysis methods and general scientific methods were used.

Keywords: State civil servants; professional standards; civil servants qualification level; professional standards application peculiarities in civil service; improving the quality of public services.

JEL Code: M 12.

References:

1. Ryan, M.; Bourke, T. Spatialised metaphors of practice: how teacher educators engage with professional standards for teachers // *Critical Studies in Education*. - 2018. - Volume: 59, Issue: 2. P.: 167-186.
2. Asman, O.; Tabak, N. Professional Standards Expected of Nurses from an Israeli Legal Perspective // *Medicine and Law*. - 2017. - Volume: 36 Issue: 4. P.: 53-72.
3. Rushanin, V. Prospects for higher library education in the context of implementing professional standards in library and information activities. *Nauchnye I Tekhnicheskie Biblioteki - Scientific and Technical Libraries*. - 2018. - Issue: 1. P.: 32-42.
4. Rubtsov, V.V.; Zabrodin, Yu.M.; Leonova, O.I. Approach and Implementation of the Professional Standard for Educational Psychologists: Regional Experience // *Psikhologicheskaya Nauka I Obrazovanie - Psychological Science and Education*. - 2018. - Volume: 23, Issue: 1. P.: 82-92.
5. Levine, H. Using the CAS Professional Standards: Diverse Examples of Practice // *Journal of College Student Development*. - 2018. - Volume: 59, Issue: 1. P.: 137-139.
6. The Labor Code of the Russian Federation "of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on 05.02.2018). Access from the "Consultant-Plus" system. URL: civil <http://www.consultant.ru/>
7. Antoshina, N.M. Formation of the cadre of the state civil service // *Vlast (Governance)*. 2009. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-sostava-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhby>.

8. Borshevsky, G.A; Kalmykov, N.N. Modern priorities of professional development of state civil servants // *Ars Administrandi (Art of Management)*. 2017. Vol. 9, No. 4. P. 550-569.
9. Yarynich, I.N. Personnel policy of public authorities: problems and ways of improvement // *Skiff*. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-organov-gosudarstvennoy-vlasti-problemy-i-puti-sovershenstvovaniya>.
10. Vakhnin, L.E. Municipal personnel policy - the system is diverse and flexible // *Municipal Russia*. - 2016. - No. 7 (74). P.4-7.
11. Federal Law "On the Civil Service of the Russian Federation" of 27.07.2004 N 79-FZ. Access from the "Consult-Plus" system. URL: <http://www.consultant.ru/>
12. Federal Law of May 27, 2003 N 58-FZ "On the Civil Service System of the Russian Federation". Access from the "Consult-Plus" system. URL: <http://www.consultant.ru/>
13. Cherepanov, V.V. Fundamentals of public service and personnel policy - M.: Unity-Dana, 2010. - 680 p.
14. Shcherbakova, V.A. The formation of a positive image of civil servants / Social and professional development of public service. M: The "Delo", 2014.
15. Volodarskaya, E.P.; Glushnenkova, L.T. To the question of a detailed system of qualification requirements for posts of the state civil service // *Theory and practice of social development*. - 2015. - № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-detalizirovannoy-sisteme-kvalifikatsionnyh-trebovaniy-k-dolzhnostyam-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby>.
16. Rosreestr Service in Sverdlovsk region. URL: <https://rosreestr.ru/site/about/>
17. Rosreestr's Order from 09/01/2017 N P / 0001 "On the procedure for the approval of individual plans for professional development of federal state civil servants of the Federal Service for State Registration, Cadastre and Cartography." Access from the "Consult-Plus" system. URL: <http://www.consultant.ru/>
18. President's of the Russian Federation Decree No. 110 of February 1, 2005 "Concerning the Certification of State Civil Servants of the Russian Federation". Access from the "Consult-Plus" system. URL: <http://www.consultant.ru/>
19. Zhukevich, G.V.; Sokolova, E.Yu. Professional competences in the field of public administration. URL: http://www.labourmarket.ru/con-f8/reports/zhukevich_sokolova.doc
20. Whipple, G.C. Government Requirements and Professional Standards // *Journal American Water Works Association*. - 2017. - Volume: 109, Issue: 11. P: 52-56.

Contact

Valeriy Dubrovskiy

Ural State University of Economics

62, 8th of March, 620144, Yekaterinburg, Russia

dubr@usue.ru

Olga Khusnutdinova

Administration of Federal Agency for State Registration, Cadastre and Cartography
of the Sverdlovsk Region

6A General'naya Str., Yekaterinburg, 620062, Russia

h_olga9@mail.ru