

*Пичугина Олеся Александровна
студентка 2 курса магистратуры
юридический факультет
Московский финансово-юридический университет
Россия, г. Ступино
e-mail: pichuginaoa@bk.ru*

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ДОЛЖНОСТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРАХ

***Аннотация:** Активизация процессов развития государственных и муниципальных услуг определяет необходимость формирования новых подходов к функциональным обязанностям должностных лиц. Система должностного регулирования и четкого определения компетенций каждого сотрудника, взаимодействующего с гражданами, позволит снизить риски наступления административной ответственности, за неправомерные действия и нарушения, допущенные в работе.*

Ключевые слова: административная ответственность государственные, муниципальные услуги, многофункциональный центр (МФЦ).

*Pichugina Olesya Aleksandrovna
2nd year master student,
Faculty of Law
Moscow University of Finance and Law
Russia, Stupino*

MODERN CONDITIONS OF OFFICIAL REGULATION IN MULTIFUNCTIONAL CENTERS

***Abstract:** The intensification of the processes of development of state and municipal services determines the need to form new approaches to the functional responsibilities of officials. The system of job regulation and clear definition of the competence of each employee interacting with citizens will reduce the risks of administrative responsibility, for misconduct and violations committed in the work.*

Key words: administrative responsibility state, municipal services, multifunctional center (MFC).

Основой эффективной работы должностных лиц является четкое регламентирование действий, определяющих эффективность и слаженность исполнения рабочих функций. Проводимый мониторинг эффективности

работы МФЦ показывают неоднородность работы МФЦ в регионах России. Ошибки, допускаемые сотрудниками могут привести к дисциплинарным взысканиям и административной ответственности.

Актуальность проблемы правильно подобранной системы оценки компетенций кандидата на управленческую должность не оставляет сомнений, т.к. любая организация без объективной оценки персонала, не может эффективно принимать решения о перемещении сотрудников на ту или иную освободившуюся должность, а также развитие сотрудников. Для того чтобы занять управленческую позицию, сотруднику учреждения необходимо постоянно показывать хорошие результаты по выполнению работы и справляться с поставленными задачами в срок. В современных МФЦ оставаться на уровне высоких показателей во всем достаточно тяжело и поэтому сотрудники, не дожидаясь заслуженного повышения увольняются, организация при этом теряет не только специалиста высокого уровня, но и возможно в дальнейшем компетентного руководителя. Для учреждения подобные ошибки приводят к некачественной работе филиала, что обуславливает объективную необходимость разработки модели компетенций, позволяющей проводить качественную оценку и отбор руководителей.

Регулирование вопросов оценки компетенций служащих по обеспечению информационной безопасности на государственной гражданской службе осуществляется Минтрудом России при взаимодействии с компетентными в данной области федеральными органами государственной власти (ФСТЭК, ФСБ, Минцифры России) [3].

Сотрудники МФЦ несут ответственность за разглашение сведений (информации), составляющей служебную тайну или предназначенную для ограниченного пользования в соответствии с законодательством Российской Федерации

Действия или бездействие уполномоченных органов и их должностных лиц могут быть обжалованы в органы прокуратуры. Органы прокуратуры вправе проводить проверки в органах власти, оказывающих государственные и

муниципальные услуги хозяйствующим субъектам, и организациях, участвующих в их предоставлении. Возбуждение дел об административных правонарушениях по ст. 5.63 КоАП РФ относится к исключительной компетенции органов прокуратуры. Помимо привлечения к административной ответственности прокурор вправе опротестовать незаконное решение об отказе в предоставлении государственной или муниципальной услуги, внести представление об устранении нарушений прав хозяйствующего субъекта [4].

Основным способом проверки знаний соискателей на должности государственной гражданской службы (в том числе по нормативным правовым актам) является тестирование. Также у соискателей с помощью специальных заданий проверяется уровень владения пакетом офисных программ. Ни цифровые компетенции, ни компетенции по информационной безопасности в текущую (всестороннюю) оценку не включены. Что касается законодательно закрепленных норм в рассматриваемой области, анализ документов показал отсутствие правового регулирования фондов оценочных средств для оценки при приеме на работу или в рамках аттестации. Это характерно как для бизнеса, так и для бюджетных организаций и органов государственной власти. Следует констатировать, что системная работа в области оценки и развития компетенций государственных гражданских служащих по информационной безопасности еще не сложилась. Такое положение дел в условиях цифровизации и перевода части служащих в дистанционный режим работы повышает риски информационной безопасности в органах государственной власти РФ [5, с. 28].

При разработке подходов к снижению рисков административных правонарушений служащих в органах государственной власти мы выделили три возможных направления по созданию оценочных средств: оценочные средства для самооценки, оценочные средства для проверки компетенций на уровне организации/органа власти, а также оценка независимыми экспертами/организациями вне деятельности организации/органа власти.

Предлагается выделить следующие виды административных правонарушений в отдельные статьи КоАП:

– нарушение достоверности сведений, которые были предоставлены сотрудниками МФЦ;

– нарушение информационной безопасности и разглашение персональных данных;

Также следует четко прописать компенсацию морального вреда, который был получен в результате непрофессиональных действий должностных лиц МФЦ.

Проведение интервью с сотрудниками при оформлении на работу может строиться на основе методики раскладывания карточек, на которых отражены компетенции, предъявляемые к претенденту на должность (одна карточка – одна компетенция). В ходе проведения исследования, сотрудники выделяют ключевые компетенции, которые считают наиболее значимыми. [5, с. 40] Результаты вносятся в Excel-файл, а затем сводятся в единую таблицу.

Предлагаемая модель компетенций может быть разделена на три сегмента:

– профессиональные компетенции, имеющие отношение к определенной группе должностей;

– лично – деловые компетенции, собственные ресурсы сотрудника, сформированные под влиянием его характера;

– управленческие компетенции, необходимые для успешного руководства.

Для того, чтобы определить возможности освоения сотрудником той или иной компетенцией, могут быть предложены несколько уровней оценки. По результатам, критерии оценки должностей разделены на четыре уровня проявления (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии оценки для должности «ведущий оператор»

Критерии оценки должностей и уровни проявления			
1 уровень	2 уровень	3 уровень	4 уровень
Не проявляет компетенцию	Проявляет, но не всегда	Хорошо проявляет	Отлично проявляет

Завершающим этапом оценки кандидата на должность становится сбор и обработка всех данных и составление итоговой модели компетенции. Преимущества разработанной модели компетенции для должностей в МФЦ очевидны. Оценивая компетенции кандидата на должность, руководство может принимать наиболее эффективные решения. Данные компетенции помогут руководителю принять правильное решение по выбору кандидатуры, которая сможет в дальнейшем эффективно справиться с поставленными задачами [2].

Формирование единой модели компетенций для оценки должностных лиц МФЦ позволит оценить личностный потенциал соискателей и хранить в банке данных результаты для дальнейшей кадровой работы. Предложенный метод позволяет собрать объективную информацию о предлагаемых кандидатурах и посмотреть в каких аспектах рассматривать кадровую стратегию МФЦ.

В результате проведенного исследования, метод оценки компетенций показывает личные характеристики каждого предложенного кандидата, а также области, на которые необходимо заострить свое внимание сотруднику. Предложенный метод тестирования позволяет получать адекватные результаты тестируемых, тем самым определяя уровень выполнения профессиональных обязанностей сотрудника.

Для совершенствования методов работы сотрудников МФЦ в работе рассмотрены основы методы компетентного подхода в к работе с персоналом [1]. Понятие «компетентный подход» включает в себя систему базовых положений, которые, в случае их реализации, могут значительно улучшить качество современного образования. Суть компетентного подхода, в научной литературе остается достаточно размытой. Зачастую авторы объединяют такие понятия как «компетентность» и «компетенция», что поддается затруднительному их анализу.

Компетентный подход дает предпосылки к переходу на более качественный уровень образования, где упор, прежде всего, делается на формирование необходимых компетенций у потенциальных сотрудников.

Компетентность означает соответствующую квалификацию, обучение и способность к определенному виду деятельности. Компетентность означает, что у человека есть внутренняя мотивация для качественного осуществления своей профессиональной деятельности, наличия профессиональных ценностей и отношения к своей профессии как ценности.

Грамотно составленная модель компетенций помогает организации подобрать не только грамотных специалистов, имеющих все необходимые знания и навыки, на вакантные места, но и повысить уровень профессионализма у имеющихся работников, поскольку она ориентирована на достижение глобальных целей организации.

Эффективность внедрения предложенного метода оценки компетенций управленческого персонала очевидна. Метод оценки позволит собрать всю необходимую информацию о сотрудниках и выявить области применения их потенциальных возможностей, при этом данную информацию можно назвать объективной, поскольку затрагивает мнение сотрудников разных уровней подразделения. Сотрудники будут чувствовать себя более уверенно на занимаемых должностях.

Список литературы:

1. Рейтинг субъектов РФ по организации работы МФЦ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://ar.gov.ru/ru-RU/menu/default/view/16> (дата обращения: 12.10.2021 г.).

2. Концепция совершенствования предоставления государственных и муниципальных услуг и развития системы многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг (2020 - 2024 годы) [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://mfc13.ru/upload/iblock/ab4/ab4b2238878ffa88c25da60319fab531.pdf> (дата обращения: 12.10.2021 г.).

3. Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. 2020. [Электронный

ресурс] // Режим доступа: URL:
<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2> (дата обращения:
25.10.2021 г.).

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2021) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

5. Васильева Е.В., Пуляева В.Н., Юдина В.А. Развитие цифровых компетенций государственных гражданских служащих Российской Федерации // Бизнес-информатика. 2018. № 4. Т. 46. С. 28–42.