

Особенности подбора и отбора кадров на государственную службу

Ермакова И.В., магистрант, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия.

Аннотация. Статья посвящена актуальной на сегодняшний день теме – подбор и отбор кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы. В статье представлены современные методы отбора и подбора кадров, нормативно-правовое регулирование управления кадрами на государственной службе, проанализированы основные проблемы отбора кадров на государственную службу, а также предложены рекомендации по совершенствованию процесса отбора.

Ключевые слова: отбор и подбор кадров, государственная служба, профессиональный отбор, методы отбора, источники подбора, кадровый резерв.

Features of selection and selection of cadres for public service

Ermakova I.V., master student, Transbaikal State University, Chita, Russia

Abstract. The article is devoted to the actual topic of today - the selection and selection of candidates for filling vacancies in the civil service. The article presents modern methods of selection and selection of personnel, regulatory and legal regulation of personnel management in the civil service, analyzed the main problems of personnel selection for civil service, and also suggested recommendations for improving the selection process.

Key words: selection and selection of personnel, public service, professional selection, selection methods, recruitment sources, personnel reserve.

Центральным звеном государственного управления являются кадры, государственные служащие – это олицетворение власти. Сегодня назрела острая

необходимость в грамотных и достойных государственных чиновниках, прежде всего, это связано с тем, что государственная служба должна вывести страну на уровень сильного, независимого, цивилизованного государства.

В настоящее время создана и совершенствуется нормативно - правовая база, регулирующая управление кадрами государственной службы. К числу основополагающих нормативных актов можно отнести: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹, Указы Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»², от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»³, от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»⁴, от 01.02.2005 № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим»⁵ и др.

Деятельность кадровых служб и административного аппарата органов государственной власти неизбежно связана с необходимостью поиска и отбора служащих, что подчеркивает актуальность темы исследования. Отбор кадров - это одна из центральных и важнейших функций управления. В настоящее время все организации и государственные органы большое внимание уделяют таким аспектам, как отбор персонала, его адаптация, повышение его квалификации и

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон [от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ] // [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://base.garant.ru/12152272/>.

² Российская Федерация. Президент. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 110] // Рос. газета. - 2005. - № 30. -15 февр.

³ Российская Федерация. Президент. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 111] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.

⁴ Российская Федерация. Президент. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 112] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.

⁵ Российская Федерация. Президент. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 113] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.

практической подготовки и т.д. Все чаще применяются активные методы отбора персонала, имеющие цель привлечь в органы власти как можно большего числа соискателей, удовлетворяющих требованиям современной системы государственной службы. Также совершенствуется процедура самого отбора.

Замещение вакантных должностей руководителей и специалистов на государственной службе осуществляется на конкурсной основе, что предполагает оценку профессиональных и личностных качеств нескольких кандидатур на место, с участием внешних и внутренних кандидатов.

Суть набора кадров на государственную службу заключается в формировании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, в перспективе из этого числа происходит отбор наиболее подходящих кандидатов на службу. Этап отбора при управлении планированием кадров подразумевает, что руководством будет осуществлен отбор наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора. Больше преимуществ при отборе у кандидата, обладающего наилучшей квалификацией для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не у кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Объективность решения о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах. Для принятия решения при отборе, как правило, применяются такие методы сбора информации как испытание, собеседование и центры оценки.

Отбор специалистов на государственную службу требует комплексного подхода, так как он подразумевает отбор работников, которые отвечают по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям государственной службы. «Комплексный подход к поиску и отбору специалистов на государственную службу включает в себя необходимость решения следующих задач:

- определить потребность в специалисте с учетом основных целей учреждения;
- получить точную информацию о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность;
- установить квалификационные требования, необходимые для успешного выполнения работы;
- определить личностные и деловые качества;
- найти возможные источники кадрового пополнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов;
- определить эффективные методы отбора кадров;
- обеспечить наилучшие условия для адаптации новых работников к работе⁶».

Отбор кандидатов на государственную службу включает в себя профессиональный отбор, позволяющий осуществлять подбор специалиста на должность по таким критериям, как профессиональная подготовленность и опыт, уровень и профиль образования.

Не менее важным компонентом профессионального отбора можно отметить профессиональный психологический отбор. Он позволяет идентифицировать психологическую структуру профессиональной деятельности и психологические характеристики личности. Профессиональный отбор включает в себя физиологический, медицинский и другие его разновидности.

Современными организациями используется целый ряд методов отбора персонала, среди которых можно выделить классические и нетрадиционные. К классическим методам относятся: анкетирование, собеседование, тестирование, резюме и метод оценки. В качестве нетрадиционных методов используются: Brainteaser-интервью, физиогномика, графология, полиграф. Отметим, что специалисты по кадрам с недоверием относятся к нетрадиционным методам отбора персонала, сомневаясь в эффективности их применения. Нетрадиционные

⁶ Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – Москва: Инфра, 2014. – 154 с.

методики, как правило, применяются наряду с традиционными методами подбора персонала в целях получения дополнительной информации о кандидате. Стоит отметить, что кадровыми службами государственных органов пока в основном используются классические методики.

Важно отметить, что профотбор и прием на государственную службу кадров играют огромную роль в становлении эффективной и устойчивой системы государственного управления в России.

Формирование резерва является одним из ключевых аспектов кадровой политики на гражданской службе. Кадровый резерв представляет собой специально сформированную на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группу работников, прошедших специальную подготовку, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие государственные должности.

Одной из важнейших задач, стоящих в процессе формирования кадрового резерва является обеспечение объективного отбора достойных и перспективных кандидатов, которым присущи все обязательные для деятельности качества. Система формирования и подготовки резерва объединяется с системой квалификационного и должностного роста руководителей и специалистов государственной службы и составляет с ней единое целое.

Эффективная работа в процессе формирования кадрового резерва должна обеспечить решение следующих задач: своевременно удовлетворить дополнительную потребность в кадрах государственных служащих; подбор и планомерная подготовка кандидатов на выдвижение; улучшить качественный состав государственных служащих. Иными словами, кадровый резерв - это один из основных источников воспитания нового поколения государственных служащих.

Среди недостатков системы набора и отбора специалистов в органы государственной власти можно выделить основные: отсутствие первичного этапа «отсеивание» неподходящих кандидатов; некомфортные условия при проведении

конкурса; длительность проведения конкурса; низкий уровень привлекательности государственной гражданской службы в целом (сокращение штата, увеличение нагрузки на специалистов, низкий уровень заработной платы).

Этап оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов не совершенен: он требует много времени; при этом большое количество кандидатов вынуждено целый день ждать своей очереди для осуществления собеседования в напряженной обстановке, при этом условия ожидания не достаточно комфортны (при большом потоке кандидатов не всегда хватает сидячих мест, не везде предусмотрены кондиционеры, не известно точное время собеседования и номера очереди). К концу конкурсного отбора кандидаты и члены комиссии уже уставшие, с высокой степенью утомляемости, что в конечном итоге может привести к необъективной оценке кандидата.

Опираясь на выявленные недостатки, предлагаем следующие пути их решения. Для того, чтобы «отсеять» неподходящих кандидатов необходимо ввести еще один этап отбора. На этом этапе можно использовать написание эссе, которые позволит выявить у кандидатов уровень мышления, знаний, аналитические навыки, позволит выбрать наилучших кандидатов, что сократит время на проведение собеседования и тестирования.

Необходимо улучшить условия проведения конкурса, обеспечить местами для ожидания, установить кондиционеры. В целом же необходимо внедрять в работу кадровых служб государственных органов современные кадровые технологии. При этом это должно осуществляться поэтапно, применяя четкие и методические рекомендации.

Так, Министерство труда и социальной защиты РФ разработали:

- методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы;
- методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе;

- методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку);
- методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы.

Более подробно остановимся на последнем инструментарии. Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей предназначается для применения при осуществлении отбора кандидатов на гражданскую службу.

Данная методика направлена на недопущение нарушений конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе, обеспечение формирования профессионального кадрового состава на гражданской службе, который должен включать перспективные и высококвалифицированные кадры, обладающие требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

В инструментарии содержатся рекомендации по разработке в государственном органе системы квалификационных требований к должностям гражданской службы, включающей следующие уровни квалификационных требований:

- базовые квалификационные требования;
- функциональные квалификационные требования;
- специальные квалификационные требования.

Для повышения эффективности деятельности органов государственной власти, выполнения ими сложных профессиональных обязанностей необходимо: определить ответственных специалистов кадровых служб органа и включить в их обязанности активное осуществление таких мероприятий, как привлечение, оценка и отбор кадров; ведение информационных досье кандидатов на должности

гражданской службы; привлечение кадров на систематической основе вне зависимости от наличия вакантных должностей в государственном органе; обеспечение равного доступа к гражданской службе посредством использования средств Федерального портала управленческих кадров; снижение субъективного фактора при обеспечении равного доступа граждан к гражданской службе посредством организации проведения конкурса; использование нескольких методов оценки кандидатов на соответствие вакантной должности; повышение значения испытания при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей; проведение адаптации лиц, поступивших на гражданскую службу, в рамках проведения испытания.

Осуществление указанных действий позволит качественно повысить эффективность работы государственных органов, наладить систему отбора кадров на гражданскую службу, повысить доверие граждан к гражданской службе.

Список используемых источников:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон [от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ] // [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://base.garant.ru/12152272/>.
2. Российская Федерация. Президент. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 110] // Рос. газета. - 2005. - № 30. -15 февр.
3. Российская Федерация. Президент. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 111] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.
4. Российская Федерация. Президент. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 112] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.
5. Российская Федерация. Президент. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: указ Президента РФ [от 1 февраля 2005 г. № 113] // Рос. газета. - 2005. - № 20. -3 февр.
6. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – Москва: Инфра, 2014. – 154 с.