УДК 342.92

Петайкин Егор Георгиевич,
Студент
Юриспруденция
Мурманский арктический государственный университет
Мурманск

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО НАБОРУ КАДРОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: *в статье раскрываются особенности отбора и подбора кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации.*

Ключевые слова*: государственная гражданская служба, квалификационные требования, стаж, уровень образования, знания, навыки, умения, отбор, подбор.*

CURRENT ISSUES ON RECRUITMENT FOR IMPROVING THE PERFORMANCE OF SATE CIVIL SERVANTS

Abstract: *the article reveals the features of selection and selection of personnel for the civil service of the Russian Federation and the civil service of the subjects of the Russian Federation.*

Key words: *state civil service, qualification requirements, experience, the level of education, knowledge, skills, abilities, features of selection, selection of personnel.*

Повышение эффективности государственного управления посредством формирования высокопрофессионального кадрового состава органов государственной власти с 2003 года в обязательном порядке включается во все программы развития государственной службы Российской Федерации.

В разные годы выделялись такие цели, как применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для государственной службы, оценки результатов служебной деятельности государственных служащих, а также создание условий для их должностного (служебного) роста[1]; внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности государственных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности [2]; создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы [3];осуществление мер по повышению объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, а также внедрение единых подходов к установлению квалификационных требований к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, необходимым для замещения должностей гражданской службы.

В соответствии со статьей 12 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79) в число квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя – к специальности, направлению подготовки.

Обращаясь к квалификационному требованию – *уровню образования*, следует отметить, что с 2016 года повышены требования к уровню высшего образования для замещения высших и главных должностей категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» до уровня не ниже специалитета, магистратуры.

Квалификационные требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или *стажу (опыту) работы по специальности* для федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются Указом Президента Российской Федерации от 16 января 2017 № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (далее –Указ № 16), для гражданских служащих субъекта Российской Федерации – законом субъекта Российской Федерации.

Возвращаясь к вопросу отбора и подбора кадров на государственную гражданскую службу, следует отметить, что изменения в законодательстве о государственной гражданской службе, принятие новых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы поступления и прохождения гражданской службы, а также методические разработки Минтруда России, обусловили необходимость изменения существующей системы отбора и подбора кадров на гражданскую службу.

На федеральном уровне Постановлением Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 утверждена единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов.

Учитывая, что Федеральным законом № 79-ФЗ конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов, новая система отбора кадров представляет собой целый комплекс мероприятий.

Первый этап конкурса - подготовительный этап - заключается в формировании детализированных квалификационных требований к должности.

В рамках детализации квалификационных требований устанавливаются требования к профессиональному образованию, к специальности, направлению подготовки, уточняются требования к профессиональным знаниям и умениям в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности.

Кроме того, к должностям в зависимости от группы и категории устанавливаются компетенции: системное (стратегическое) мышление; командное взаимодействие; персональная эффективность; гибкость и готовность к изменениям; принятие управленческих решений.

Таким образом, фактически формируется профиль должности, который, в свою очередь, позволяет грамотно выстроить оценку профессиональной компетентности кандидатов.

Методика предусматривает для каждой группы и категории должностей свой перечень методов оценки. Если ранее конкурс проходил в формате тестирования и индивидуального собеседования, то в действующем формате отбора используются целый спектр методов оценки: анкетирование, тестирование, оценка личностных качеств, решение кейсов, подготовка проекта документа, индивидуальное собеседование.

Кроме того, разработана система рейтинговой оценки кандидатов. Идея внедрения данной системы заключается в том, что кандидаты имеют возможность пройти все уровни отбора, получить свой результат в баллах и, соответственно, занять свое место в рейтинге.

В целях проведения комплексной оценки профессионального уровня кандидатов:

- полностью актуализирована база тестовых заданий, направленных на изучение соответствия базовым квалификационным требованиям;

- в соответствии с детализированными профессионально-функциональными квалификационными требованиями к конкурсной должности разрабатываются:

тестовые задания для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности, исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы;

кейсы, профессиональные пробы, практические ситуации, разработанные на основе реальной служебной практики и связанные с содержанием будущей профессиональной служебной деятельности.

Все оценочные задания, направленные на изучение соответствия профессионально-функциональным квалификационным требованиям разрабатываются независимыми экспертами.

В целях привлечения к данной работе независимых экспертов управлением государственной службы и кадров сформирован реестр независимых экспертов, который ежегодно актуализируется.

Кроме того, кандидаты, подавшие документы для участия в конкурсе на главные и высшие должности, проходят оценку личностных качеств.

Однако создать и внедрить новый формат конкурсного отбора не является самоцелью. Необходимо понимать, что при отборе и подборе кадров на гражданскую службу должна эффективно функционировать вся система опережающего кадрового обеспечения, суть которой заключается в оперативном удовлетворении потребностей в кадрах, способных реализовать стоящие перед государственным органом цели и задачи, а конкурсный отбор на должности гражданской службы является лишь частью данной системы.

Формирование кадрового состава на гражданской службе должно осуществляться на плановой основе и на основе постоянного кадрового аудита.

При решении вопроса восполнения потребности в кадрах, в первую очередь, необходимо рассматривать возможность использования внутренних ресурсов. В этой связи очень важно выстроить грамотную работу по формированию кадровых резервов по результатам аттестации внутри самих исполнительных органов государственной власти области. Необходимо четкое понимание выстраивания траектории развития и планируемого продвижения гражданского служащего, которого включили в кадровый резерв.

Только в случае отсутствия возможности замещения вакантных должностей за счет внутренних ресурсов, необходимо привлечение внешних источников путем проведения конкурсов. Практика проведения конкурсов в правительстве области и исполнительных органов государственной власти области указывает на то, что из внешних источников замещаются чаще всего старшие и ведущие должности гражданской службы области.

Подводя итог сказанному, предлагается:

1. При наличии вакантной должности и необходимости ее замещения руководителям структурных подразделений правительства области и исполнительных органов государственной власти области рассматривать в приоритетном порядке внутренние источники и, в том числе, кадровые резервы правительства области и исполнительных органов государственной власти области.

2. В целях обеспечения своевременного замещения вакантных должностей гражданской службы области и соблюдения принципов кадрового планирования руководителям исполнительных органов государственной власти области ежегодно формировать план комплектования исполнительного органа государственной власти области на календарный год.

Литература:

1. О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)»: Указ Президента РФ от 19.11.2002 № 1336 // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 47. - Ст. 4664.

2. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 11. - Ст. 1277.

3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 19. - Ст. 2338.