

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПОСТУПЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

© 2017 В. В. Колесникова

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Воронежский филиал

В статье раскрываются некоторые аспекты поступления на государственную гражданскую службу субъекта РФ при формировании высококвалифицированного кадрового состава на государственной гражданской службе.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, поступление, претенденты, проведение конкурса.

Наем и расстановка кадров являются одними из самых важных и эффективных инструментов формирования органа государственной власти и иных государственных организаций [1].

Поступление на государственную гражданскую службу можно определить как урегулированную нормами права процедуру оценки личностных и деловых качеств претендента на должность гражданской службы, а также необходимых документов претендента, на основании результатов которой оформляются служебные правоотношения между государственным органом и лицом, претендующим на замещение той или иной должности гражданской службы [2].

Порядок поступления на государственную гражданскую службу закреплен законодательно в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Статьей 22 указанного Закона конкурс определен как источник формирования кадров органов государственной власти, и состоит в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы [3].

Проведение конкурсов относится к кадровым технологиям системы работы с кадровым потенциалом органа государственной власти. Конкурсный отбор выступает необходимым и обязательным условием формирования кадрового состава гражданской службы, позволяет единообразно применять

исполнительными органами государственной власти области кадровые технологии.

Конкурсный отбор кандидатов на замещение вакантных должностей позволяет реализовать конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе, обеспечить формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

Кроме того, конкурсные процедуры обеспечивают открытость и доступность информации о привлечении кадров на гражданскую службу.

В последние годы объективно наметилась тенденция к повышению качества отбора претендентов на государственную гражданскую службу. Это связано, в первую очередь, с тем, что гражданская служба должна в полной мере соответствовать вызовам времени в части решения задач, стоящих перед органами государственной власти, по развитию государства и обеспечения качественного уровня жизнедеятельности общества.

К настоящему времени как на федеральном, так и на региональном уровне публичной власти усилены требования к проверке соответствия претендентов квалификационным требованиям на замещение должностей государственной гражданской службы. Повышены требования к уровню высшего образования для замещения высших и главных должностей категорий «руководители», «помощники (советники)»,

Колесникова Виктория Владимировна – Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова (Воронежский филиал), магистрант, vikolesnikova94@gmail.com.

«специалисты» до уровня не ниже специалитета, магистратуры.

Кроме того, в целом, изменен подход к системе квалификационных требований, в соответствии с которым и для кандидатов на должности государственной гражданской службы, и для действующих государственных гражданских служащих устанавливается система квалификационных требований, включающая:

- базовые квалификационные требования (уровень профессионального образования, продолжительность стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям устанавливается вне зависимости от области вида деятельности);

- профессионально-функциональные квалификационные требования (направление подготовки (специальность) образования, стаж работы по специальности, профессиональные знания и умения, устанавливается в связи с областью и видом деятельности; функциональные знания и умения – по конкретной должности).

При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирование кадрового резерва знания, навыки, умения должны оцениваться системно по указанным направлениям. Полагаем целесообразным введение указанного подхода, поскольку это способствует более глубокой проверке знаний, навыков и умений претендентов на замещение должностей гражданской службы, а также внедрению соответствующей комплексной оценки.

В контексте совершенствования проведения конкурсных процедур и формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации интерес представляет принятый 1 марта 2017 года Указ Президента Российской Федерации № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» [4]. Данным Указом Президента РФ также закреплена необходимость комплексного подхода при проверке кандидатов на соответствие квалификационным требованиям.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур и различных 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 должностям федеральной гражданской службы, на которые претендуют кандидаты.

В системе исполнительных органов государственной власти Воронежской области конкурсы проводятся в соответствии с Методикой проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области, утвержденной постановлением правительства Воронежской области от 01.10.2012 № 873 [5]. Методика разработана в развитие положений Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [6].

В соответствии с названной Методикой проверка соответствия базовым квалификационным требованиям осуществляется посредством тестирования и включает проверку знаний Конституции, федерального и регионального законодательства о государственной гражданской службе, противодействия коррупции, русского языка и ИТ-технологий. Проверка соответствия профессионально-функциональным квалификационным требованиям – посредством индивидуального собеседования.

Кроме того, положительные результаты начало приносить и применяемое с середины 2016 года психологическое тестирование на выявление уровня личностных и психологических качеств. Данная процедура оправдывает себя с позиции оценки потенциальных возможностей кандидатов при дальнейшем замещении ими должностей государственной гражданской службы, что имеет большое значение для представителя нанимателя. Для такой оценки используется программный продукт «Psychometric Expert», система планирования и проведения психологической диагностики личности и группы, позволяющая вести учёт, психологический отбор, оценку и сопровождение персонала организации.

В целом, при поступлении на государственную гражданскую службу в исполнительные органы государственной власти Во-

ронежской области и структурные подразделения правительства области используется централизованный подход, в соответствии с которым все конкурсы объявляет и проводит конкурсная комиссия области. Вместе с тем, в обозримой перспективе проведение конкурсов планируется передать в исполнительные органы государственной власти Воронежской области. При этом проведение тестирования по проверке базовых знаний и навыков, а также психологическое тестирование останется за управлением государственной службы и кадров правительства Воронежской области. Полагаем, что данное решение может отразиться на качестве проведения конкурсов в целом, потому как не все органы исполнительной государственной власти готовы к объективной и всесторонней оценке кандидатов на должности государственной гражданской службы. Возможно, практика расширения форм оценки профессиональных качеств кандидатов будет способствовать устранению соответствующих негативных тенденций.

В контексте формирования высокопрофессионального кадрового состава на государственной гражданской службе особенно актуальным становится вопрос привлечения кадров.

По мнению Р.А. Сельковой, в последние годы престиж государственной службы падает. Привлечь для работы способных, талантливых, профессионально подготовленных работников становится всё более проблематично. Эти процессы усугубляются ежегодными преобразованиями, что приводит к большой текучести работников государственного аппарата [7]. С этим трудно не согласиться, при большом количестве выпускников высших учебных заведений наблюдается нехватка квалифицированных кадров в управленческой деятельности, что было отмечено еще в 2008 году Д. А. Медведевым на совещании по развитию сети научно-образовательных центров в России: «У нас большие проблемы с управленцами, в том числе и государственными управленцами, и бизнес-управленцами». М. Филаткина справедливо отмечает, что на формирование мотивации к поступлению на государственную службу, прежде всего, влияют способности, внутренний склад личности, психологические особенности, система ценностей человека [8]. Вместе с тем, замещение должности государственной гражданской службы, как правило, связано с получением различных материальных и не-

материальных благ. А это, безусловно, не может не влиять на личные качества государственных служащих. Поэтому поддерживаем Т.В. Шукину в ее утверждении, что формирование кадрового состава органов государственной власти и, в частности, конкурсы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы должны в обязательном порядке проводиться с соблюдением требований антикоррупционного законодательства [9].

В целом, можно выделить 2 формы привлечения кадров - внутреннее или внешнее.

Внешнее привлечение претендентов может осуществляться по следующим направлениям:

- анализ результатов конкурсов на включение в кадровый резерв государственных органов;

- работа с государственной службой занятости населения, а также базами вакансий в информационно-коммуникационной сети Интернет;

- поиск на научно-практических мероприятиях, посвященных вопросам, связанным с направлением деятельности государственного органа;

- участие в ярмарках вакансий и т. д.;

Внутреннее привлечение кадров включает:

- работу с кадровым резервом государственного органа;

- анализ итогов аттестации гражданских служащих;

- мониторинг профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;

- результаты регулярной текущей оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и т. д. [10].

В этой связи полагаем, что отбор кандидатов на государственную гражданскую службу не должен начинаться только с момента объявления конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и формирование кадрового резерва (и включать работу только с теми кандидатами, которые сами изъявили желание в нем принять участие), а стать системным процессом по подбору наиболее профессиональных кадров, в том числе, и из внешних источников, при обязательном использовании всесторонней комплексной оценки кандидатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцева Т. В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров / Т. В. Зайцева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 1. – С. 180.
2. Кикоть В. Я. Административное право / В. Я. Кикоть. – М: Юристъ – 2012. – С. 192.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
4. Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа: Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 // Официальный интернет-портал правовой информации pravo.gov.ru. – 02.03.2017.
5. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Воронежской области и формирование кадрового резерва в правительстве области и исполнительных органах государственной власти области: постановление правительства Воронежской области от 01.10.2012 № 873 // Собрание законодательства Воронежской области. – 2012. – № 28. – Ст. 911.
6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 439.
7. Селькова Р.А. Мотивация поступления молодых специалистов на государственную гражданскую службу (на примере Республики Коми) / Р.А. Селькова // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления. – 2015. – № 15 (20). – С. 162-167.
8. Филаткина М. Госслужащие: мотивы выбора места работы / М. Филаткина // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 64-65.
9. Щукина Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография / Т. В. Щукина. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2011. – С. 436.
10. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/0>.

ON SOME ASPECTS OF ADMISSION TO THE CIVIL SERVICE OF A CONSTITUENT ENTITY OF THE RUSSIAN FEDERATION (BY THE EXAMPLE OF THE VORONEZH REGION)

© 2017 V. V. Kolesnikova

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh Branch

The article reveals the some aspects of entering the state civil service of a constituent entity of the Russian Federation during the formation of a highly skilled cadre in the state civil service are examined.

Key words: the civil service, admission, applicants, holding a competition.