Борисенко Анастасия Ивановна
специалист
Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 24
по Ростовской области
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область
магистрант
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

МЕХАНИЗМ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

Аннотация*: статья посвящена роли отбора персонала на государственной гражданской службе. Цель – комплексное авторское исследование отбора и оценки кадров при поступлении на государственную гражданскую службу.*

Ключевые слова*: отбор персонала, управление персоналом, государственная гражданская служба.*

Отбор кадров – это одна из важнейших функций управления.

Функция отбора заключается в планировании качественного состава государственных служащих, который состоит в привлечении, наборе, развитии карьеры и т. д.

Цель данной работы состоит в изучении и разработке рекомендаций по повышению эффективности системы отбора персонала государственных гражданских служащих.

Государственную службу от других видов деятельности отличает то, что она носит нормативно-методический характер, иными словами, она строится на основе норм права, значит, и отбор требует четкой и организованной системы.

При найме граждан на государственную гражданскую службу руководители и кадровая служба должны ориентироваться на конституционный закон.

Проводя отбор персонала на государственную гражданскую службу, необходимо сказать, что данное мероприятие должно проходить в соответствии с

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

законодательством РФ, так как вся дальнейшая деятельность госслужащего сопровождается соблюдением законов и нормативных актов РФ.

Поступление на государственную службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности государственной службы осуществляется по результатам конкурса [6].

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности государственной службы.

Конкурс как кадровая технология представляет собой способ решения задачи и качественного кадрового обеспечения вакансий в организации, профессиональных возможностей человека с условиями и средствами их реализации.

Этапы подготовки и проведения конкурса:

1) принятие решения о проведении конкурса и формирование конкурсной комиссии:

– определение сроков проведения конкурса;

– утверждение разработанных заданий на заседании конкурсной комиссии;

– определение методов оценки кандидата;

2) подготовка объявления о приеме документов для участия в конкурсе, содержащего требования к кандидату:

– перечень методов оценки, которые будут применяться по каждой вакантной должности;

– место, время и срок приема документов.

Этап проведения конкурса состоит из следующих процедур:

– тестирование кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, на соответствие квалификационным требованиям;

– оценка кандидатов.

По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующей балл и обосновывает решение о соответствующей оценке.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

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 [2].

Комплексный подход к поиску и отбору специалистов на государственную службу включает в себя необходимость решения следующих задач:

– установить квалификационные требования, необходимые для успешного выполнения работы;

– определить эффективные методы отбора кадров;

– обеспечить наилучшие условия для адаптации новых работников к работе.

Рассмотрим, как осуществляется отбор персонала в налоговой службе.

Специфика отбора персонала в налоговые органы.

Подбор персонала в государственной службе заключается в создании общегородского резерва кандидатов на все рабочие места с учетом будущих изменений, также подбор кандидатов осуществляется на основе конкурса на замещение вакантных должностей.

При отборе кандидатов на руководящие вакантные должности налоговые органы используют в основном внутренние источники. Преимущества внутреннего набора состоят в том, что работник является уже адаптированным к коллективу по сравнению с вновь принятым на работу, его способности оцениваются выше, выше и удовлетворенность трудом.

При подборе персонала в налоговую службу используются следующие критерии отбора:

– высокая квалификация;

– образование;

– личные качества;

– профессиональные навыки;

– опыт предыдущей работы;

– совместимость с окружающими (личные качества).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Среди методов оценки кандидатов, используемых при проведении конкурсов на государственную гражданскую службу, наиболее популярным является собеседование, это мы можем наблюдать на рисунке 1.

Рис. 1. Методы оценки кандидатов, используемые при проведении конкурсов на государственную гражданскую службу

Примечание: составлено автором.

При поступлении на государственную гражданскую службу за молодым специалистом прикрепляют наставника.

Наставник – это квалифицированный и компетентный сотрудник, обладающий профессиональными знаниями и умениями, обучает молодого специалиста, передавая ему знания и опыт, таким образом сохраняя преемственность и управление знаниями в организации.

При проведении объективной оценки кандидата на соответствие квалификационным требованиям предлагается использование тестирования. На этом моменте мы остановимся подробнее [5].

Первым этапом отбора является проверка соответствия кандидата базовым квалификационным требованиям, которые включают в себя:

– знание государственного языка РФ;

– знание основ законодательства, включая Конституцию РФ, Закона о государственной гражданской службе и Закон о противодействии коррупции;

– знание основ делопроизводства и документооборота;

– знание и навыки в области ТКС.

Тестирование является составной частью этапа оценки кадров.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Тест представляет собой перечень вопросов и несколько вариантов ответа на каждый вопрос, среди которых один или несколько будут правильными [3].

Тестирование является наиболее практикуемым методом в отборе и оценке персонала. Он удобен и прост в применении.

Отбор кадров на государственную гражданскую службу включает в себя профессиональный отбор, который позволит осуществить подбор специалиста на должность по таким критериям, как профессиональная подготовленность, уровень образования, опыт.

Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу осуществляется в соответствии со статьей 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Для того чтобы избежать минусов при отборе персонала на государственную гражданскую службу, нужно ввести такой метод отбора, как эссе.

Эссе позволит выявить у кандидатов уровень мышления, знаний, аналитические навыки, позволит выбрать наилучших кандидатов, что сократит время на проведение собеседования и тестирования.

Чтобы больше усовершенствовать кадровую политику, а именно отбор и оценку персонала на государственной гражданской службе, предлагаю внести следующие направления совершенствования:

– оценку результатов собеседования с кандидатами осуществлять тайным голосованием по балльной системе;

– результаты конкурса объявлять сразу же, после подведения итогов тайного голосования, не растягивая принятие решения на несколько дней уже без участия независимых экспертов;

– разнообразить методы отбора, применяя практические задания («подготовить аналитическую справку», «составить проект письма по поставленной проблеме», «оформить замечания и предложения (заключение) по проекту закона или иного нормативного правового акта» и другие задания).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В целях оптимизации конкурсных процедур, по моему мнению, возможно применение методики интегральной оценки качеств.

Процедура оценки состоит из пяти этапов и включает комплексную оценку претендентов: оценке подвергают объективные компоненты (документы, характеристики); личностные качества (эрудиция, деловые и нравственные качества, профессиональная компетентность и другие); работоспособность (умение самостоятельно принимать обоснованные решения, самоорганизация и другие); межличностные отношения (конфликтность, субординационная культура и другие) [4].

Итак, подводя итог, можно предложить на государственную гражданскую службу внедрить обучение FBS.

Обучение FBS (First Business School) дает заинтересованность в личном и корпоративном развитии, в обучении персонала, осуществляется развитие руководителей, профессиональное обучение управленцев среднего и высшего звена, обучение на долгосрочных программах позволит повысить управленческую компетенцию.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля, 1 декабря 2007 г., 29 марта, 23 июля, 25 декабря 2008 г., 17, 18 июля, 25 ноября, 17 декабря 2009 г., 29 января, 14 февраля, 29 ноября, 13, 28 декабря 2010 г., 27 июня, 11 июля, 21 ноября, 6 декабря 2011 г.).

2. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2009 года №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

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 // Российская газета. – 2005. – №20, 3 февраля.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Российская Федерация. Президент. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №112 // Российская газета. – 2005. – №20, 3 февраля.

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

6. Сосков В.И. Управление персоналом организации: учеб. пособие / В.И. Сосков. – М.: КноРус, 2013. – 512 с.

7. Шкатулла В.И. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / В.И. Шкатулла. – М.: Экзамен, 2017. – 576 с.

8. Яновский В.В. Введение в специальность «Государственное и муниципальное управление» / В.В. Яновский, С.А. Кирсанов. – М.: КноРус, 2017. – 200 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)