МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

УДК 35.082

Кучерова Е.В.[1]

РОЛЬ КОНКУРСНОГО ОТБОРА В ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье рассматривается проблема реализации конкурсного отбора на государственной службе. Основное внимание уделяется исследованию роли конкурсного отбора в формировании кадрового потенциала государственной гражданской службы. Подчеркивается связь с другими кадровыми технологиями и выполнение других функций помимо формирования кадрового состава.

Ключевые слова: конкурсный отбор, формирование, кадровый потенциал, государственная гражданская служба.

Kucherova E.

THE ROLE OF COMPETITIVE SELECTION IN THE FORMATION OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE STATE CIVIL SERVICE

Abstract. The article deals with the problem of the implementation of competitive selection in the public service. The main attention is paid to the study of the role of competitive selection in the formation of the personnel potential of the state civil service. The connection with other personnel technologies and the performance of other functions besides the formation of the personnel composition are emphasized.

Keyword: competitive selection, formation, human resources, state civil service.

В современных условиях для обеспечения эффективности государственной службы необходима модернизация технологий формирования ее кадрового корпуса. Высококвалифицированный кадровый состав государственной службы является залогом успешного выполнения возложенных на нее функций и показателем сильного государства.

В связи с этим острой необходимостью является детальная разработка и реализация результативных кадровых технологий, направленных на пополнение государственной службы высокообразованными компетентными сотрудниками. В решении этой проблемы наиболее значимым инструментом выступает отбор персонала. Он позволяет выявить будущих сотрудников, готовых к результативной деятельности на государственной гражданской службе.

Как отмечают современные российские ученые, актуальность проблемы привлечения в органы государственной власти профессионалов нового типа связана с рядом причин. Это, прежде всего, повышение сложности профессиональных функций, необходимость работать в условиях социальной нестабильности, «утечка» высокопрофессиональных кадров в коммерческие структуры, старение

[1] *Кучерова Елена Вячеславовна*, магистрант 3 курса ГиМУ, ф-та экономики, управления и права, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск.
Elena Kucherova, graduate of 3rd training course of State and municipal management, faculty of Economics, management and law, branch of North Caucasian Institute – The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Ranepa), Pyatigorsk.

кадров и др. Поэтому отбор персонала является сложным процессом, который основывается на определённых принципах, механизмах и организационных процедурах. Он сопоставляет и соотносит требования организации к должности с личными характеристиками потенциального сотрудника. В новых российских условиях, когда государственная служба столкнулась с серьезными вызовами, потребовались государственные служащие новой генерации и, соответственно, повысились требования к кадровому отбору. На первый план выходят объективность, прозрачность, равенство и справедливость. Кроме того, процедура отбора должна быть научно обоснованной и регламентированной.

В связи с этим отбор персонала на государственную службу, как правило, происходит в виде конкурсных процедур. Помимо приведенных причин введения конкурса как основной технологии отбора, еще одним обоснованием его преимущества является обеспечение конституционного принципа равного доступа граждан на государственную службу. Как можно видеть, конкурс позволяет выбрать наиболее подходящих кандидатов, способных замещать государственные должности, минимизирует кадровые риски, связанные с проникновением неквалифицированных кадров, в значительной степени снижает вероятность появления конфликта интересов.

В соответствии со ст. 21 Федерального закона № 79-ФЗ конкурс является главным методом замещения вакантных должностей государственной гражданской службы. При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы используются определённые указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №112 следующие методы. Такие как «индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты» [1].

Кроме того, следует отметить, что в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурсный отбор проводится не только для замещения вакантных должностей, но и для включения кандидатов в кадровый резерв [2]. Но в обоих случаях отбор выполняет общую основную функцию – формирование высокопрофессионального кадрового потенциала государственных служащих.

В словаре В.В. Степанюка конкурсный отбор персонала определяется как «способ замещения строго определённой категории должностей государственной гражданской службы, который заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности государственной гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям по той или иной должности государственной гражданской службы с последующим назначением на должность с формулировкой «по результатам конкурсного отбора» [3].

В соответствии с такой трактовкой необходимо иметь ввиду, что проведение конкурса требует необходимой подготовки, включающей определение критериев отбора, выбор оптимальных методов оценки претендентов на вакансии, разработку положения о проведении конкурса и инструкций по хранению конкурсной документации.

Необходимые требования к профессиональным знаниям и навыкам устанавливаются локальными нормативными правовыми актами того органа государственной власти, куда потенциальный сотрудник поступает на службу, и отражают точное содержание и характер должностных обязанностей, предусмотренных к исполнению на замещаемой должности государственной гражданской службы.

Как было выше отмечено, в России формирование новой государственной службы происходит во многом трудно и противоречиво, потому что до сих пор нет конкретной, нормативно закреплённой и научно обоснованной государственной кадровой политики. Поэтому

грамотно организованный конкурсный отбор помогает избежать высокой текучести кадров, приёма на работу некомпетентного работника или отказ в приёме подходящему соискателю. Для того, чтобы результаты процедуры отбора были эффективными, необходимо постоянно совершенствовать процесс с точки зрения организационно-методической подготовки (рис. 1).

Корректировке в первую очередь подвергаются цели отбора с учетом рода деятельности и должности, на которую претендует кандидат. Затем уточняются критерии отбора, определяется алгоритм всей конкурсной процедуры, выбираются методы, в наибольшей степени отвечающие цели и соответствующие критериям отбора. Принципы отбора, состав документов, регламентирующих процедуру отбора и порядок их хранения регулируются в соответствии с законодательной базой.



Рисунок 1 – Схема организационно-методического обеспечения конкурсного отбора

В дополнение к упомянутым выше функциям конкурсного отбора следует отметить, что во многом благодаря конкурсу происходит изменение не только в кадровом составе с точки зрения заполнения вакансия, но и в самой среде, в ее культуре, в социальных отношениях. Как отмечает С.В. Алиева, конкурсный отбор способствует изменению демографической, социальной и профессиональной структуры государственной службы [4]. Следовательно, конкурсный отбор выполняет функцию трансформации профессиональной среды государственной гражданской службы.

Также следует иметь ввиду, что благодаря конкурсному отбору происходит сбор персональной информации о кандидатах. Если конкурс проводится основательно и научно обоснованно, то он позволит более детально и объективно собрать данные о деловых и личностных качествах кандидатов. Это в дальнейшем послужит основой для разработки кадровой стратегии, внедрения новых социальных технологий в управление персоналом, будет служить базой для проведения кадрового мониторинга, разработки программ профессионального развития, карьерных процессов и др.

Одновременно полученная информация о кандидате в ходе бесед, выполнения конкур-

сных заданий и тестовых испытаний может служить основой для выявления склонностей, профессиональных интересов и предрасположенности к профессии «государственный служащий». Это позволяет сделать вывод о значимости конкурсных процедур в проведении профессиональной диагностики, которая есть не что иное как один из этапов профориентационной работы. Более того, диагностируемые профессиональные и личностные качества позволяют более точно выстроить траекторию его развития, профессионального продвижения и спланировать карьеру [5].

Позитивный смысл этих изменений состоит в том, что благодаря приходу новых сотрудников происходит переоценка прежних взаимосвязей, появление новых социальных контактов, обогащение профессиональной среды новым профессиональным опытом, знаниями, передовыми приемами работы и др. Кроме того, работники, входящие в организацию, оказывают влияние на ее культуру, что может также привести к изменению ее характеристик. Поэтому роль конкурсного отбора шире, чем просто формирование эффективного кадрового состава за счет приема наиболее лучших по своим профессиональным, социальным и личностным характеристикам работников.

Аналогичная трактовка конкурсного отбора дается Литвинцевой Е.А. Она также акцентирует внимание на роли конкурсного отбора в качественном кадровом обеспечении организации, в то же время подчеркивая его социальную роль. Как отмечает автор, конкурс помимо заполнения вакансий, является социальным механизмом соединения возможностей человека с требованиями организации [6]. Так, при поступлении на государственную службу в период подготовки к конкурсу человек изучает основные законы государственной службы, особенности профессиональной деятельности и корпоративной культуры государственных служащих. Таким образом, он уже готовится к принятию на себя новых ролей, к деятельности в новой для себя профессиональной сфере. А информация о личностных особенностях и имеющихся у него профессиональных компетенциях создает необходимую базу для его дальнейшего развития и профессионально-служебного продвижения.

Итак, завершая статью, приходим к выводу, что конкурсный отбор является механизмом развития организации, первостепенной задачей любой государственной организации, потому что это первый шаг к созданию качественного, высокопрофессионального корпуса государственных служащих. Конкурс представляет собой комплексную кадровую технологию, выявляющую соответствие характеристик человека требованиям вида деятельности и должности. В ходе конкурсного отбора у кандидатов определяется степень владения современными методами управления, умение устанавливать и развивать связи с институтами государства, населением, а также другими государствами. Участие в конкурсе на замещаемые должности государственной гражданской службы представляет собой профориентационную деятельность и начальную фазу адаптационного процесса. Его роль значительно шире, чем комплектование кадров, он выполняет еще ряд функций, оказывающих влияние на формирование кадрового потенциала организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Текст]: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (ред. от 19.03.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 439.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, ст. 64).
3. Административно-процессуальное право: Словарь терминов и понятий [Текст] / Сост.: В.В. Степанюк – Орёл: Орловский юридический институт МВД России, 2010 г. – 172 с.

4. Алиева С.В. Роль конкурсного отбора в трансформации профессиональной среды организации// Международный научно-практический конгресс: тезисы докладов. ISAE “Consilium”. 2013. Издательство: Международное научное объединение экономистов «Консилиум» (Женева). – С. 139–141.
5. Алиева С.В. Трансформация профессиональной среды государственной службы в технологиях конкурсного отбора// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2007. № 3. С. 95–107.
6. Литвинцева Е.А. Проблемы реализации конкурсных процедур в системе государственной гражданской службы // Социология власти. 2009. №5. С. 140–148.