

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Титова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР И ПРИЕМ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ
(МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ**
ЮУрГУ – 38.03.04.2017.457.Ю ВКР

Руководитель работы, к.и.н.,
доцент
_____ Г.А. Васильева
_____ 2017 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-457
_____ К.В. Азарова
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
_____ К.С. Филистович
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В.Титова
_____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
_____ Азарова Кристина Владиславовна _____

Группа Ю-457

- 1 Тема работы
Профессиональный отбор и прием на государственную (муниципальную) службу.
_____ утверждена приказом по университету от _____ 20__ г. № _____
- 2 Срок сдачи законченной работы _____ 20__ г.
- 3 Исходные данные к работе
Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». 2004. 31 июля;
Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // «Парламентская газета». 2003. 31 мая;
Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации // «Собрание законодательства РФ» № 6. 2005. 7 февраля.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке
Теоретические подходы к профессиональному отбору и приему на
государственную (муниципальную) службу;

Правовое регулирование профессионального отбора на государственную
(муниципальную) службу на федеральном и региональном уровне;

Рекомендации по совершенствованию профессионального отбора и приема на
государственную (муниципальную) службу.

5. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор и согласование темы исследования	Январь-февраль 2016
Получение от научного руководителя задания на подготовку выпускной квалификационной работы	Март 2016
Изучение требований, предъявляемых к бакалаврским выпускным работам	Апрель-Май 2016
Составление плана работы и графика её написания	Июнь 2016
Изучение научной и учебной литературы по теме исследования	Июль-Ноябрь 2016
Определение целей, задач и методов исследования	Декабрь 2016
Предоставление первоначального варианта работы на проверку научному руководителю в электронном виде	Январь 2016
Устранение недостатков и замечаний научного руководителя	Февраль-Март 2017
Оформление работы в соответствии с требованиями к выпускным квалификационным работам	Апрель 2017
Проверка научным руководителем готовой работы	Май 2017

Руководитель работы,
доцент кафедры, к.и.н.

Г.А. Васильева

«__» _____ 2017 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-457

К.В. Азарова.

«__» _____ 2017 г.

АННОТАЦИЯ

Азарова К.В. выпускная квалификационная работа «Профессиональный отбор и приём на государственную (муниципальную) службу»: ЮУрГУ, Ю-457, 51 с., библиогр. список – 54 наим., таб.–1., рис.–1., прилож.–3.

Объект исследования данной выпускной квалификационной работы государственная (муниципальная) служба Российской Федерации.

Предмет исследования порядок профессионального отбора и приема на государственную (муниципальную службу).

Цель данного исследования состоит в анализе законодательных и иных нормативно-правовых актов, регулирующих отбор и прием на государственную и муниципальную службу в России, выявление основных проблем, которые существуют в настоящее время в данной области деятельности, и поиск возможных путей их решения.

Дипломная работа выполнена с учетом позиций научных исследователей на данную тему выпускной квалификационной работы.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) Изучить терминологию и основные научные подходы к проблеме отбора и приема на государственную (муниципальную) службу;
- 2) Выявить основные проблемы, возникающие при профессиональном отборе на государственную (муниципальную) службу.
- 3) Предложить пути решения проблем, возникающие в ходе осуществления отбора на государственную службу;

Ключевые слова: профессиональный отбор, государственная гражданская служба, муниципальная служба, кадровые технологии, методология оценки, конкурс.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА И ПРИЕМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ	10
1.1 Понятие и содержание кадровых технологий	10
1.2 Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной (муниципальной) службы	20
1.3 Методология оценки при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей государственной (муниципальной) службы	28
ГЛАВА 2 НОРМАТИВНО - ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТБОРА И ПРИЁМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ	38
2.1 Нормативное - правовое регулирование отбора и приёма на государственную (муниципальную) службу на федеральном уровне	38
2.2 Организация отбора и приёма на государственную (муниципальную) службу на региональном уровне.....	45
ГЛАВА 3 ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ	51
3.1 Проблемы, возникающие при отборе персонала на государственную (муниципальную службу).....	51
3.2 Предложения по совершенствованию отбора на государственную (муниципальную) службу.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	64
ПРИЛОЖЕНИЕ	70

ВВЕДЕНИЕ

История развития государства как социально-правового института, и развитие его как органа управления свидетельствует о том, что общество заинтересовано, в том, чтобы на государственной (муниципальной) службе находились образованные, компетентные, профессионально подготовленные государственные служащие.

Человечество на протяжении многих лет формировало требования к тем, кто причастен к управлению, вырабатывало приемлемые способы, методы, механизм отбора, которые обеспечивали бы формирование квалифицированного состава государственных служащих.

Актуальность исследования обуславливается проблемой качественного состава кадров государственной (муниципальной) службы, который напрямую зависит от применения методов отбора, профессиональной подготовки, и оценки кадров. Для эффективного управления в различных областях общественной жизни, государственные и муниципальные служащие должны иметь специальный уровень профессиональной подготовки. Актуальной является проблема отбора и приема государственных служащих, принятых на государственную службу в связи с отсутствием единого документа, в котором представлены все требования, выдвигаемые к претендентам поступающих на государственную (муниципальную) службу. В настоящее время данные требования содержатся в нескольких федеральных законах, подзаконных актах, и методических документах Минтруда России.

Целью проводимого исследования является анализ законодательных и иных нормативно-правовых актов, регулирующих отбор и прием на государственную и муниципальную службу в России, выявление основных проблем, которые существуют в настоящее время в данной области деятельности, и поиск возможных путей их решения.

Поставленная цель обуславливает необходимость решения следующих задач:

4) Изучить терминологию и основные научные подходы к проблеме отбора и приема на государственную (муниципальную) службу;

5) Исследовать правовое регулирование профессионального отбора на государственную (муниципальную) службу на федеральном уровне и его организацию на уровне субъекта Российской Федерации;

6) Выявить основные проблемы, возникающие при профессиональном отборе на государственную (муниципальную) службу.

7) Предложить пути решения проблем, возникающие в ходе осуществления отбора на государственную службу;

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы является государственная (муниципальная) служба Российской Федерации.

Предмет исследования – порядок профессионального отбора и приема на государственную (муниципальную службу).

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в раскрытии и обобщении принципов отбора, разграничении понятий отбор, подбор, пролонгированный отбор кадров.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы, заключается в выявлении проблем, возникающих при организации профессионального отбора и приема на государственную (муниципальную) службу и выработке рекомендаций по их преодолению. Материалы работы могут быть использованы в практической деятельности кадровых служб государственных органов и органов местного самоуправления.

Степень изученности проблемы, затронутой в дипломной работе нельзя признать достаточной.

Значительный вклад в исследование государственной (муниципальной) службы внесли российские правоведы: Г.В. Атаманчук, И.А. Барциц, В.Д. Граждан, А.А. Гришковец, А.А. Демин, А.П. Иванов, В.П. Иванов, А.М

Кононов, Э.Г. Липатов, В.М. Манохин, А.Ф. Ноздрачев, А.В. Оболонский, Д.М. Овсянко, Е.В. Охотский, Ю.Н. Стариков, С.Е. Чанов.

Отдельные вопросы профессионального отбора и приема на государственную (муниципальную) службу исследованы в научных трудах В.Ю. Войтовича, В.Д. Граждана, С.М. Жукова, В.В. Черепанова, А.В. Юпитова.

При подготовке работы было установлено недостаточное количество новой научной литературы по вопросам отбора и подбора на государственную гражданскую службу. Зато написано множество научных статей на данную тему, но в них раскрывается только общий смысл.

Основными источниками изучения профессионального отбора и приема на государственную (муниципальную) службу, являются нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам государственной службы, а также методические разработки Министерства труда и социальной защиты.

Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания и связанные с ним специальные методы: сравнительный анализ, синтез, изучение источников о профессиональном отборе и приеме на государственную (муниципальную) службу.

Изучение нормативно методического материала и решение поставленных задач, определили структуру выпускной квалификационной работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В заключении подводятся итоги исследования, формируются выводы по рассматриваемой теме.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА И ПРИЕМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ

1.1 Понятие и содержание кадровых технологий

В настоящее время государственная служба должна быть не только открытой и конкурентоспособной, но и быть нацеленной на эффективную деятельность государственных служащих по обеспечению выполнения полномочий государственных органов.

Федеральный закон РФ № 79 «О государственной гражданской службе» (далее – Федеральный закон №79) гласит: «Государственная гражданская служба Российской Федерации – это вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации, по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи)»¹.

Развитие системы гражданской службы тесно связано с введением новых принципов кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и открытых механизмов отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

В государственной кадровой политике в качестве субъекта выступает государство (в организационно-управленческом плане — государственные

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета.2004. 31 июля.

органы и учреждения), а под объектом понимается то, на что направлена деятельность субъекта. В государственной кадровой политике это, в первую очередь, кадры управления, государственные служащие. Предметом кадровой политики являются кадровые процессы и отношения в государственной службе. Механизмом осуществления государственной кадровой политики, ее инструментом являются кадровые технологии, реализуемые в системе кадровой работы государственных органов.

Кадровые технологии – это совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию кадровой деятельности органов управления.

Применение кадровых технологий позволяет:

- 1) разделить деятельность на определенное число операций, необходимых и достаточных для ее эффективного осуществления, исключить лишние действия;
- 2) четко распределить операции между исполнителями и исключить «необеспеченные» операции, функции;
- 3) координировать действия исполнителей и исключить или свести к минимуму возможные сбои;
- 4) алгоритмизировать деятельность в целом и экономить ресурсы за счет сокращения времени на поиск и выбор вариантов действий.

Практически все функции управления персоналом и соответствующие им направления кадровой работы в организации могут быть реализованы с помощью кадровых технологий.

Благодаря кадровым технологиям, возможно осуществление планирования и управления карьерой государственного гражданского служащего, а так же повышение его квалификации, при необходимости его переподготовка, оценка и отбор на государственную службу.¹

Кадровые технологии в источниках чаще всего делятся на три группы:

¹См.: Войтович, В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие / В.Ю. Войтович – Ижевск: Удмуртский университет, 2013. – С. 82-83.

Первую группу составляют кадровые технологий, которые позволяют получить достоверную информацию о человеке. Для этого применяются разные методы получения такой информации. Такими методами могут быть:

- аттестация;
- периодическое наблюдение и оценка, другими словами мониторинг;
- квалификационный экзамен.

Во вторую группу входят кадровые технологии, которые дают возможность обеспечивать количественные и качественные характеристики состава персонала, требуемые для организации. Такими кадровыми технологиями могут быть: отбор, формирование кадрового резерва, профессионального развития. Данный состав кадровых технологий создают основу профессиональной культуры руководителя специалистов кадровой службы.

Третья группа включает кадровые технологии, которые предоставляют возможность получить высокие результаты каждого специалиста по его деятельности и весь эффект от персонала в целом.

Все рассматриваемые кадровые технологи, в практической деятельности не реализуются по отдельности. Так как они взаимосвязаны между собой, и дополняют друг друга. Именно поэтому их называют базовыми кадровыми технологиями.

Методы реализации кадровых технологий также можно разделить на общее, характерные для всех кадровых технологий, и специфические, применяемые при осуществлении конкретных технологий.¹

К общим методам относятся методы планирования, организации, контроля и др. Так, например, при реализации кадровых технологий может быть использован проектно-целевой метод. Для этого необходимо

¹ См.: Богдан, Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учеб. пособие / Н.Н. Богдан – Новосибирск: СибАГС, 2013. – С. 65-67.

рассматривать кадровую технологию как проект, определенную программу действий.¹

К специфическим методам относятся методы оценки персонала, принятия решений, сбора и анализа кадровой информации, методы обучения работников и другие.

Применение кадровых технологий в государственной гражданской службе осуществляется в обязательном порядке на нормативной основе. Это означает следующее, все действия руководителей и специалистов кадровых служб по применению кадровых технологий, строго регламентируется. Полный перечень документов будет представлен во второй главе.²

Содержание кадровых технологий должно быть понятным и доступным, по отношению к кандидатам, поступающих на государственную гражданскую службу.

При реализации кадровых технологий не должны разглашаться полученная информация, ущемляться личное достоинство, нарушаться конституционные права человека.

Правом на применение кадровых технологий, обладают только те лица, которые наделены соответствующими полномочиями.

Поскольку технология управления – это приемы, порядок и регламент выполнения процесса управления, технология управления кадрами определяется как совокупность способов, приемов и методов воздействия на кадровый состав и кандидатов, претендующих на должности государственной службы в процессе привлечения, найма, использования и развития с целью получения лучших конечных результатов при исполнении ими своих служебных обязанностей. Можно выделить несколько важнейших требований к технологии управления кадрами как к совокупности приемов, способов и методов воздействия на кадровый состав.

¹ См.: Охотский, Е. В. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение / Е. В. Охотский. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – С. 78-81.

² Войтович, В. Ю. Указ. соч. – С. 85-86.

Для реализации кадровых технологий необходимо обеспечение, как минимум, четырех условий:

- 1) информационное;
- 2) организационное;
- 3) материальное;
- 4) нормативно-правовое.

Информационное обеспечение включает систему сбора и обработки информации, необходимой для постановки целей, планирования и оценки эффективности реализации технологии.

Организационное обеспечение предполагает наличие кадровых служб, структурных подразделений, руководителей и специалистов, наделенных полномочиями для организации деятельности по реализации технологии.

Материальное обеспечение правильнее назвать ресурсным, так как оно должно включать не только материально-техническое оснащение, необходимое оборудование, но и финансовые ресурсы, предназначенные для оплаты услуг привлеченных экспертов, консультантов, в целом финансирование проекта.

Нормативно-правовое обеспечение предполагает разработку системы законодательных, нормативных правовых и локальных нормативных актов, создающих правовую основу для реализации кадровых технологий. Данный компонент для государственной гражданской службы имеет основополагающее значение в связи со строгой законодательной регламентацией прохождения государственной гражданской службы.¹

Эффективность кадровых технологий следует рассматривать как с экономической, так и в большей степени с социальной точки зрения. Экономическая эффективность, как правило, расценивается по степени достижения целей путем использования трудового потенциала работников по принципу экономичного расходования ограниченных средств, а социальная

¹ Волкова, В.В. Государственная служба: учеб. пособие / В.В. Волкова, А.А. Сапфилова. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2012 – С. 65-70.

эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов, как работников, так и работодателя. Условия реализации и эффективности кадровых технологий наглядно представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Условия реализации и эффективности кадровых технологий

Одной из важнейших кадровой технологией, является отбор персонала.

Отбор персонала – это совокупная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации, по средствам нескольких видов отбора на замещение вакантных должностей, а так же методологической оценке кандидатов.¹

Отбор персонала необходимо отличать от подбора персонала. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности, отвечающих установленным требованиям социального института, видов деятельности в сфере государственной службы.

¹ Кнорринг, В. И. Основы государственного и муниципального управления: учеб. / В. И. Кнорринг – М.: Экзамен, 2014. – С. 15-16.

При подборе осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности в сфере государственной службы с известными возможностями, накопленным профессиональным опытом, стажем, способностями человека.¹

При профессиональном подборе осуществляется поиск под профессионально-квалификационные качества человека, его профессиональный опыт наиболее соответствующих им должностей.

Его важнейшая задача состоит в том, чтобы рационально распорядиться профессиональным потенциалом государственного и муниципального служащего путем нахождения для него таких должностей, где его профессиональный опыт реализуется максимально эффективно.

Если при профессиональном отборе приоритет отдается интересам организации и идет поиск человека под профессионально-квалификационные требования должности, то при профессиональном подборе исходят из приоритета интересов профессионала и посредством этого учитывается интерес организации.

Черепанов В.В. в своем учебном пособии «Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы», отмечал, что существуют различные виды отбора персонала на государственную гражданскую службу. Главным видом отбора, по его мнению, является профессиональный отбор. В своем научном труде он пишет: «Профессиональный отбор, представляет собой процедуру идентификации характеристик человека и требований конкретной должности гражданской службы. В практической работе по управлению персоналом государственной службы профессиональный отбор занимает одно из важных мест в деятельности, как руководителей государственных органов, так и кадровых служб. Потребность в нем обусловлена постоянной необходимостью комплектования государственной службы подходящими для этого

¹ Турчинова, А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: Учебное пособие / А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2013. – С. 48-49.

специалистами – гражданами, обладающими высоким уровнем профессионального мастерства и деловых качеств».¹

Критерии профессионального отбора обусловлены той предметной областью, которая составляет содержание должностных функций или требований профессионального вида деятельности. Профессиональный отбор персонала на государственную службу строится на основе принципов, то есть наиболее общих требований, предъявляемых к содержанию, организации, критериям кадровой технологии.

К базовым принципам отбора граждан на государственную службу можно отнести:

– принцип гарантии государством равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

– принцип запрещения любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности;

– принцип равных прав и свобод и равных возможностей их реализации для мужчины и женщины;

– принцип права граждан Российской Федерации участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей;

– принцип равного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, и профессии;

– принцип равного доступа граждан Российской Федерации к государственной службе.

¹Черепанов, В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: учеб. пособие / В.В. Черепанов. – М.:Финакадемия, 2009. – С. 62-65.

Сопоставление теории и практики отбора кадрового состава на государственную гражданскую службу позволило Черепанову В.В. выявить и сформулировать основные функции этой кадровой технологии: «к ним следует отнести следующие:

- функция укомплектования кадрового состава государственной службы;
- функция кадровой селекции кандидатов на государственную службу;
- функция защитного механизма общества и государства от непрофессионалов – людей, не владеющих соответствующими профессиональными качествами и не способных их приобрести в будущем;
- функция рационального использования и увеличения профессиональных возможностей человека. Она воплощается не только в оказании помощи человеку в его профессиональном самоопределении при поступлении на государственную службу, но и в практике пролонгированного профессионального отбора государственных служащих.
- функция формирования, подготовки и рационального использования кадрового резерва»;

Методы реализации кадровых технологий также можно разделить на общие, характерные для всех кадровых технологий, и специфические, применяемые при осуществлении конкретных технологий.

К общим методам относятся методы планирования, организации, контроля и др. Так, например, при реализации кадровых технологий может быть использован проектно-целевой метод. Для этого необходимо рассматривать кадровую технологию как проект, определенную программу действий.

Несмотря на различия в подходах, практически все исследователи выделяют ряд условий, влияющих на эффективность применения кадровых технологий:

- востребованность применения кадровой технологии реальной практикой деятельности. Невостребованные технологии приводят к формальному отношению и применению;

– научная разработанность и методическая обеспеченность, основанная на анализе практики их применения;

– правовая и нормативная определенность, регламентированность кадровых отношений в целом и применения конкретных технологий в частности;

– материально-финансовая обеспеченность применения технологий;

– технологическая и психологическая компетентность субъекта и объекта кадровых технологий, то есть подготовленность к применению технологий тех, кто их применяет, и тех, по отношению к кому они применяются;

– документационная целесообразность и информационно-аналитическая формализованность обработки данных. Данное условие предполагает, что реализация кадровых технологий сопровождается документами установленной формы, а также производством количественных и качественных данных в определенной форме. Все формы должны быть унифицированы и позволять производить обработку и анализ информации наиболее экономичным способом, как правило, с помощью компьютерных программ;

– учет особенностей применения кадровых технологий в зависимости от специфики деятельности. Несмотря на четкую определенность в содержательном аспекте, любая кадровая технология в технологическом аспекте может видоизменяться, подстраиваясь под конкретные условия кадровой работы.¹

Учет данных условий при применении кадровых технологий будет способствовать повышению эффективности их реализации.

¹ См.: Зайцева, Л.В. Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе / Л.В Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2013. – №3 – С.90-97.

Таким образом, кадровые технологии, являясь механизмом реализации государственной кадровой политики и инструментом кадровой работы, позволяют обеспечить технологические аспекты кадровой деятельности¹.

1.2 Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной (муниципальной) службы

Конкурс является важной процедурой при осуществлении прав граждан на равноправный доступ к государственной гражданской службе.

Конкурс на замещение должности — специальная процедура определения из числа претендента наиболее подходящего требованиям должности. Под конкурсом в системе государственной гражданской службы понимается особая процедура отбора кадров на вакантные (не замещенные гражданскими служащими) должности гражданской службы, замещение которых в соответствии со ст. 22 закона № 79-ФЗ может быть произведено на конкурсной основе.²

Как отмечает Литвинцева Е.А., «конкурс как кадровая технология представляет собой способ решения задачи качественного кадрового обеспечения вакансий в организации, социальный механизм соединения профессиональных возможностей человека с условиями и средствами их реализации».³

Данный вид помогает государственным органам реализовать принципы объективности и открытости, а также эффективности отбора, конкурс выступает главным механизмом привлечения будущих государственных

¹ См.: Новокрещенов, А.В. Кадры для органов власти (инновационный подход к пониманию и реализации кадровой политики) / А.В. Новокрещенов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – №9. – С. 17- 20.

² Зайцева, Л.В. Указ. соч. – С. 90-97.

³ Литвинцева, Е.А. Кадровые технологии как инструмент повышения эффективности деятельности государственных служащих / Е.А. Литвинцева. – М: Изд-во «Дело» РАНХиГС, 2013. – С. 50-51.

гражданских служащих на замещение вакантных должностей, и, безусловно, позволяет образовать эффективный кадровый резерв.

Онищенко О.Н., выделил следующие преимущества: «Конкурсный порядок замещения должности, с одной стороны, позволяет расширить круг претендентов на эту должность выбрать наиболее способных и подготовленных, а с другой – минимизирует субъективность в оценке конкретного лица, поскольку конкурсная комиссия, в состав которой помимо представителей работодателя входят представители научных и образовательных учреждений, формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, могущего повлиять на принимаемые ею решения».¹

Для проведения конкурса распоряжением руководителя государственного органа создается конкурсная комиссия, определяется ее персональный состав и порядок работы. Деятельность конкурсной комиссии осуществляется на коллегиальной основе.

Согласно пункту 6 Положения, утвержденного Указом Президента №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службу Российской Федерации» (далее – Указ Президента №112)² – конкурс проводится в 2 этапа. Первый этап включает в себя:

На официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также дополнительная информация о конкурсе.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

¹ Онищенко, О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации / О.Н. Онищенко // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – №2. – С.136 – 140.

² Указ президента от 1 февраля 2005 г. №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Российская газета. 2005. 3 февраля.

Руководитель структурного подразделения, обязан провести предварительное собеседование с претендентами на замещение вакантной должности. В случае отсутствия кандидата на предварительном собеседовании оно должно будет состояться в день проведения конкурса.

Руководитель структурного подразделения на заседании конкурсной комиссии, вправе высказать свое мнение в пользу любого претендента, данное мнение будет учтено при вынесении решения конкурсной комиссии.

Второй (основной) этап проведения конкурса состоит из следующих процедур:

Кадровая служба государственного органа организует профессиональную оценку кандидатов, на основе тестирования, которые допущены к участию в конкурсе, на соответствие базовым квалификационным требованиям.

Члены конкурсной комиссии по желанию могут присутствовать на тестировании и оценке кандидатов.

Полученные результаты тестирования и результаты оценки прикрепляются к заявке претендента, а после передаются конкурсной комиссии.

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе. Состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы, а также методика проведения конкурса определяются правовым актом государственного органа.

В состав конкурсной комиссии включаются председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, в том числе независимые эксперты. Председателем конкурсной комиссии, как правило, является руководитель органа государственного управления, заместителем председателя — один из заместителей руководителя, курирующий кадровую работу. В число членов комиссии могут входить юрист, специалисты подразделения по вопросам государственной службы и кадров, руководители структурных подразделений. Секретарь комиссии является исполнителем, организующим документационное сопровождение работы и решение организационных вопросов. Состав

конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые решения. К работе в конкурсной комиссии могут привлекаться в качестве экспертов, консультантов специалисты (психологи, социологи в сфере управления) с целью разработки конкурсных заданий и оценки результатов их выполнения кандидатами.

Заседание конкурсной комиссии считается правоммерным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов, и не менее двух кандидатов.

Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

Чтобы принять решение по результатам проведенного конкурса, комиссия проводит открытое голосование, в котором решение будет принято большинством голосов членов комиссии присутствующих на заседании.

Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Если, во время голосования возникает ситуация, что голоса распределились поровну, в этом случае голос председателя конкурсной комиссии является решающим.¹

Конкурсная комиссия проводит оценку кандидатов, на основании результатов проведенных тестирования и оценки кадровой службы государственного органа.

Также из методического инструментария по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы следует:

«Членам конкурсной комиссии рекомендуется также оценивать кандидатов на соответствие функциональным квалификационным требованиям, которые дифференцируются в зависимости от направлений профессиональной

¹ См.: Юпитов, А.В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы: современные механизмы, принципы и процедуры: учебник / А.В. Юпитов, О.Б. Бекасов. – М.: Проспект. – С. 35–38.

служебной деятельности и специализаций по направлениям профессиональной служебной деятельности, а также категорий и групп должностей (в том числе на основе профилей должностей):

- требования к профилю среднего профессионального образования и к уровню и профилю высшего образования, включая дополнительное профессиональное образование;
- требования к стажу (опыту) работы, содержащие требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) и стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки;
- наличие или отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков;
- требования к профессиональным качествам»¹.

После проведения конкурса, каждый член конкурсной комиссии оценивает кандидата и выставляет ему соответственный балл в конкурсный бюллетень, в котором кратко объясняет свое решение.

Все выставленные баллы членами комиссии суммируются, и выигрывает тот кандидат, который набрал большее количество баллов.

Кандидат, который не стал победителем в конкурсе, по решению конкурсной комиссии может быть включен в кадровый резерв, только в том случае, если профессиональные и личностные качества претендента получили высокую оценку. В случае согласия претендента, издается акт государственного органа о включение в кадровый резерв службы той же группы, которой относилась вакантная должность.

Далее, результаты голосования оформляются решением, которое подписывает председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, принявшие участие в заседании.

¹ Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 2.0. (утв. Минтрудом России) [Электронный ресурс] //: <http://www.rosmintrud.ru> Дата обращения 12.05.2017.

После издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность, так же с победителем конкурса заключается служебный контракт.

В 7-дневный срок кандидаты получают в письменной форме сообщение о результатах конкурса. И в указанный срок результаты конкурса размещаются на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы, и в сети интернет.

По письменному заявлению кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе, а так же участвовавших в конкурсе, им могут быть возвращены документы в течение трех лет со дня завершения конкурса. В течение трех лет документы хранятся в архиве государственного, после истечения срока уничтожаются.

В соответствии с законодательством Российской Федерации, претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии.

Среди указанных технологий основную роль, играет формирование и использование кадрового резерва. Особое внимание следует уделить именно работе с резервом. Кадровый резерв представляет собой многоуровневую структуру и каждый из уровней требует оригинальной, присущей только ему, системы поиска, отбора, изучения, оценки, развития и ротации, поскольку данные функции являются основными звеньями в формировании управленческих кадров. Правильная постановка работы с кадровым резервом в значительной степени определяет, какие кадры будут управлять государством.¹

Формирование кадрового резерва, происходит по результатам конкурса на ввод в кадровый резерв государственного органа.

Яшкин С.С. в своей статье «Кадровый резерв государственной гражданской службы» на основании №79-ФЗ выделил понятие: «Кадровый резерв государственной гражданской службы – это граждане Российской

¹ Юрьева, О.В. Формирование кадровых резервов в системе государственной гражданской службы / О.В. Юрьева // Среднерусский вестник общественных наук – 2013. – №6. – С. 140 -148.

Федерации, которые включены в реестры кадрового резерва субъектов Федерации, сформированные в порядке, определенном федеральными и региональными нормативно-правовыми актами».¹

Как видно из определения, резерв кадров создается для воссоздания изменяющейся структуры государственной гражданской службы и является, по сути, ее институтом.

Цели формирования кадрового резерва государственной службы:

1. Создание готового к управлению в новых условиях состава государственных служащих;
2. Обеспечение непрерывности государственного управления, а также его совершенствования на основе отбора;
3. Подготовка и выдвижение кадров, которые способны профессионально и эффективно реализовать возложенные на них задачи и функции;

Формирование и использование кадрового резерва государственной службы обеспечивает стабильность всего государственного аппарата и его отдельных структур, так как выполняет важную задачу, а именно обеспечивает развитие кадрового корпуса.²

Кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации формируются соответствующим представителем нанимателя.

Включение в кадровый резерв государственного органа производится:

- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа;

¹ Яшкин, С.С. Кадровый резерв государственной гражданской службы / С.С. Яшкин // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – №2. – С. 94–101.

² Титова, Е.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования кадрового резерва / Е.В. Титова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – №4-1. – С. 70–75.

- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;
- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской с согласия указанных гражданских служащих.

Конкурс на включение в кадровый резерв проводится аналогично с процедурой проведения конкурса.

Назначение гражданского служащего, который состоит в кадровом резерве на вакантную должность, осуществляется только с его согласия и по решению представителя нанимателя в пределах группы государственного органа¹.

Проведение конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа имеет главную цель – это сформировать группу профессионалов по направлению, что позволит оперативно назначить подготовленного кандидата на должность. В случае, когда должность необходимо заместить в кратчайшие сроки, кадровый резерв становится незаменимым механизмом замещения вакантных должностей².

Существуют и иные варианты осуществления замещения вакантных должностей гражданской службы без проведения конкурса, данные варианты установлены в положениях Федерального закона №79.

Назначение, на какую-либо должность гражданской службы кандидата, не соответствующего квалификационным требованиям – невозможно, так как это будет противоречить действующему законодательству.

¹ См.: Неумывако, В. А. Формирование кадрового резерва государственной службы в Российской Федерации / В.А Неумывако // Вопросы управления. – 2014. – №2. – С.50–53.

² См.: Юрьева, О.В.. Указ. соч. – С. 140-148.

Для того чтобы не допустить дефицита квалифицированных специалистов, использование методов оценки кандидатов на соответствие вакантным должностям – без проведения конкурса обязательно.¹

Таким образом, в исследовании видов отбора выявлено что важно, при назначении кандидатов на должности без проведения конкурса по аналогии с процедурой проведения конкурса, так же проводить тестирование кандидатов на соответствие квалификационным требованиям, и применять различные методы оценки.

1.3 Методология оценки при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей государственной (муниципальной) службы

Методическим инструментарием выступает перечень методов и оценки кандидатов на соответствие вакантным должностям, которые не противоречат законодательству.

Согласно пункту 19 Указа Президента №112 конкурсная комиссия оценивает кандидатов во время проведения конкурса при помощи методов оценки профессиональных и личностных качеств. С помощью таких методов, как индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, все данные методы не противоречат федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Использование конкретного метода зависит от того, к какой категории относится вакантная должность, и каковы критерии оценки кандидатов. Оценка должна быть основана на применении комплекса методов, позволяющих объективно выявить профессиональные и личностные качества кандидатов.

¹ См.: Шарин, В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – №2. – С. 112-114.

Для того чтобы оценка соответствия кандидата квалификационных требований была ясна и объективна, а также в свете участия в отборе огромного числа кандидатов, в качестве необходимой процедуры предлагается использовать такой метод, как тестирование.

Тестирование заключается в оценке кандидата по результатам выполнения им заранее подготовленных тестов и установлении показателей, определяющих уровень сформированных определенных качеств кандидата. Оценивая ход решения предложенных тестов и их результаты, можно получить информацию о качествах претендента. При использовании метода тестирования оцениваются как профессиональные знания, так и личностные качества кандидатов.

Помимо проверки соответствия кандидатов базовым квалификационным требованиям, кадровая служба государственного органа, в котором замещается вакантная должность, вправе подготовить тест для проверки кандидата на соответствие функциональным квалификационным требованиям.

Для определения уровня профессиональных знаний чаще всего используют тесты в форме вопросников, включающих задания (вопросы), связанные с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты. Выполняя задания, кандидат проявляет свою компетентность, знание различных профессиональных вопросов, способность ориентироваться в специальной области, обнаруживать проблемы и предлагать варианты их решения. В органах государственной власти необходимо также использовать тесты на знание Конституции Российской Федерации, законов о государственной службе и других федеральных законов, касающихся будущей деятельности кандидатов.¹

Для оценки личностных качеств кандидатов можно использовать психодиагностические тесты (методики).

¹ См.: Хлынина, М.В. Подбор персонала: методы оценки эффективности / М.В. Хлынина // Управлению персоналом. – 2013. – №8. – С.10-13.

Уровень сложности теста устанавливается в зависимости от категории должности гражданской службы, на которую претендует кандидат.

Тестирование осуществляется по нескольким правилам:

- проходит в специальном оборудованном компьютерном помещении, в котором установлены видеозаписывающие устройства;
- в присутствии представителей кадровой службы государственного органа или конкурсной комиссии в случае проведения отбора по конкурсу;

Перед началом тестирования проводится обязательный подробный инструктаж участников о правилах и условиях проведения тестирования, после прослушивания инструктажа, каждый участник ставит свою роспись.

Участникам во время проведения тестирования запрещается пользоваться любыми электронными приборами и вспомогательными материалами, покидать помещение во время тестирования, разговаривать с другими участниками тестирования. Если, участник нарушает правила, то он отстраняется от тестирования, и ему выносят нулевую оценку по итогам теста.

После окончания тестирования участникам выставляются баллы.

Представителям кадровой службы рекомендуется формировать списки кандидатов для конкурсной комиссии, а также в случае организации отбора без проведения конкурса – для структурных подразделений государственного органа, в которых замещается вакантные должности, отметив количество набранных кандидатами баллов при проведении тестирования.

Тестирование является одним из самых практикуемых методов отбора и оценки кандидатов. Ведь он прост и удобен в применении, но есть и отрицательное качество – тестирование не дает полного представления о кандидате.¹

Для того чтобы была полная и ясная информация о кандидате, рекомендуется применять и другие методы оценки.

¹ См.: Соколов, Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы / Л.А.Соколов // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2 – С.430-431.

Наравне с тестированием так же применяют и другие методы оценки, такие как невербальные и вербальные.

Рассмотрим вначале невербальные методы оценки. Выделяют 5 видов таких методов, к ним относятся: анкетирование, письменное психологическое тестирование, реферат, эссе, кейсы.

Более подробно исследуем часто применяемый на практике метод оценки кандидата – анкетирование.

Анкетирование – это метод, в котором для сбора сведений о кандидате используется специально оформленный список вопросов (опросный лист).

Кандидат самостоятельно читает вопросы в анкете, и фиксирует свои ответы тоже сам.

К преимуществам анкетирования относится:

- возможность охвата больших групп кандидатов на должность, к примеру, с помощью сети Интернет;
- существенная экономия средств и времени;
- минимум влияния представителя нанимателя на респондента;
- эффективная формализация результатов;

К недостаткам анкетирования относится:

- отсутствие прямого общения с кандидатом, ведь только такое общение помогает выявить некоторые характеристики;
- серьезным минусом, является заочное анкетирование, потому что невозможно контролировать процесс заполнения анкеты.

Чтобы минимизировать недостатки, применять этот метод следует в сочетании с более содержательными исследовательскими методами.

Анкета, не может заменить вербального общения, поэтому она должна использоваться лишь, как дополнительный сбор информации о кандидате.

Существуют рекомендации для формирования и создания анкеты:

1. Не стоит включать большое количество открытых вопросов, то есть это те, на которые требуются развернутые ответы, и будут занимать много времени;

2. Число пунктов не должно быть избыточным;
3. Запрашиваемая информация в вопросах должна отражать общую характеристику кандидата.
4. Важно, чтобы бы вопросы относились к профессиональным качествам и опыту, раскрывали сведения об образовании, о достижениях, опыте работы в данном направлении и другие вопросы;

Анализ данных полученных после проведения анкетирования позволяет выявить следующее: соответствие образования кандидата квалификационным требованиям, соответствие опыта требуемого на замещение должности, существуют ли ограничения, препятствующие замещению должности, готовность к дополнительной работе, к примеру, это могут быть командировки и ненормированный рабочий день.

Точность заполнения анкеты – это способ оценить профессиональные качества, одним из которых это умение работать с документами.

Анкетирование нужно проводить перед заседанием конкурсной комиссии, чтобы в ходе его проведения можно было уже оценивать полученные результаты.

Более эффективными являются вербальные методы оценки. Так как происходит прямое общение с кандидатом. К данным методам относятся: групповая дискуссия, собеседование, интервью (бывает групповым или индивидуальным), метод оценки «360 градусов», центр оценки персонала, экспертное заключение.

Рассмотрим более подробно групповую дискуссию и собеседование, так как эти методы используются на практике гораздо чаще остальных.

Групповая дискуссия – это обсуждение заранее подготовленной актуальной проблемы, связанной с организацией государственной службы или деятельности государственного органа, между членами конкурсной комиссии и кандидатами на замещение вакантных должностей. Вся мыслительная деятельность в дискуссии проходит в несколько этапов.

Цель групповой дискуссии - выбрать наиболее подготовленных и компетентных кандидатов.

Групповая дискуссия дает возможность разделить претендентов по таким качествам, как, логическое рассуждение, проявление лидерских качеств, умение работать в коллективе и т.д.

К преимуществам метода групповой дискуссии относятся:

- возможность выявить такое умение как, вести дискуссии отстаивать свою позицию,
- данный метод основа вербального общения, а значит с помощью него можно получить сведения коммуникативных навыков претендентов;
- с помощью данного метода, возможно, получить информацию о профессиональных качествах претендентов, а также их сравнить в целях выявления лучшего;

К недостаткам метода групповой дискуссии относятся:

- появление лидера какого-либо мнения, который создаст монополизацию разговора;
- неравное участие в обсуждение из-за социальных барьеров;
- не стандартизированная ситуация сбора данных.

В групповой дискуссии должно участвовать не менее двух претендентов, наиболее эффективный вариант – 6-8 человек. Именно такое количество участников, дает возможность выразить свое мнение в полной мере каждому кандидату, и выслушать мнение других участников.¹

Мнение участников дискуссии не всегда совпадает. Поэтому организатор данного метода должен поставить точку в появившемся споре, подведя итоги дискуссии.

Как правильно участие претендента оценивается по бальной системе, лучшим станет тот, кто наберет наибольшее количество баллов.

¹ Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 3.0 (утв. Минтрудом России) [Электронный ресурс]. Дата обращения 12.05.2017.

Наиболее часто встречающимся вербальным методом оценки государственных служащих выступает собеседование.

Собеседование – это прямое взаимодействие между конкурсной комиссией и претендентом на замещение вакантной должности, посредством постановки вопросов конкурсной комиссией и ответов кандидата на них.

В ходе собеседования проясняется реалистичность и профессиональная направленность целей, которые ставит перед собой кандидат, его собственная оценка достижений и неудач, ориентированность на профессиональный рост и продвижение по службе. К проведению собеседования руководители и члены комиссии должны иметь заранее подготовленные вопросы. При подготовке перечня вопросов следует учитывать, что результаты собеседования должны дополнять данные документальных источников.¹

Получение информации о кандидате, является главной целью собеседования, которая позволяет путем проведения оценки профессиональных знаний и качеств определить отличительные черты каждого кандидата. А также проверить достоверность информации о кандидате, полученной путем использования других методов оценки.

Собеседование, как правило, проходит после заполнения анкеты, поэтому следует задавать вопросы, которые отражают суть уже полученной ранее информации.

Конкурсная комиссия вправе задать вопросы личного характера, имеющие отношение к профессиональной деятельности (пример: ценностные ориентиры в жизни, планы о карьерном росте, получение дополнительных навыков).

Собеседование содержит ряд преимуществ:

- проверяется как профессиональные качества, так и личностные;
- позволяет определить ценностные ориентиры и профессиональную мотивацию;

¹ Хлынина, М.В. Указ. соч.– С.10-13.

– дает возможность претенденту оценить государственный орган, как будущее место работы.

Собеседование содержит ряд недостатков:

– возможное проявление субъективного мнения представителя нанимателя при принятии на должность (пример: внешность кандидата, манера речи, личные недостатки);

– отсутствие точного метода измерения результатов собеседования;

– отсутствие определенного и конкретного сопоставления оценки результатов всех претендентов для создания рейтинга.

Во время проведения собеседования членам конкурсной комиссии не желательно показывать свое отношение к ответам кандидата. А также выразить свое согласие или несогласие и другое мнение. После окончания собеседования проводится оценка претендента.¹

Как и любой метод, собеседование содержит недостатки, но их значительно меньше, значит, данный метод является эффективным.

Невербальные методы эффективны тем, что они заранее подготовлены и сформулированы, а также имеет четкое руководство к выполнению оценки, а также исключается возможность появления субъективного мнения. В то время как с помощью вербального общения можно не только удостовериться в полученной информации с помощью невербальных методов, а также выявить личностные качества, и задать интересующие вопросы во время общения. Данные методы включают себя преимущества и недостатки. Для получения эффекта требуется совмещать вербальные и невербальные методы оценки.

После завершения всех процедур комиссия подводит итоги второго этапа конкурса. Эта процедура включает в себя следующие действия: заполнение членами комиссии соответствующего бланка с итоговыми оценками,

определение рейтинга кандидатов, принятие решения о признании одного из кандидатов победившим в конкурсе и получившим право на замещение

¹Абакумов, И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих / И.В. Абакумов // Социально экономические явления и процессы. – 2014. – № 7. – С. 6-9.

вакантной должности гражданской службы (или решение о рекомендации кандидатов в кадровый резерв, если на это было получено их согласие).

Результаты конкурса отражаются в решении конкурсной комиссии — документе, который подписывается председателем и членами комиссии, присутствующими на заседании, и направляется представителю нанимателя.

Конкурсная комиссия на специальном заседании может обсудить вопрос об итогах проведения конкурса с точки зрения обеспечения необходимых условий, организации, выполнения плана-графика с тем, чтобы отмеченные недостатки были устранены при проведении следующих конкурсов

Таким образом, в настоящее время государственная служба должна быть не только открытой и конкурентоспособной, но и быть нацеленной на эффективную деятельность государственных служащих по обеспечению выполнения полномочий государственных органов. Для этого используются кадровые технологии, которые позволяют получить достоверную информацию, дают возможность обеспечить количественные и качественные оценки персонала, предоставляют возможность получить высокие результаты каждого специалиста по его деятельности.

Главными кадровыми технологиями выступают отбор и методы оценки персонала. К главному виду отбора относится – конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Конкурс является важной процедурой при осуществлении прав граждан на равноправный доступ к государственной гражданской службе. Конкурс помогает государственным органам реализовать принципы объективности и открытости, а также эффективности отбора, конкурс выступает главным механизмом привлечения будущих государственных гражданских служащих на замещение вакантных должностей, и, безусловно, позволяет образовать эффективный кадровый резерв.

Так же существует вид отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы без проведения конкурса – это кадровый резерв. Проведение конкурса на включение в кадровый резерв

государственного органа имеет главную цель – это сформировать группу профессионалов по направлению, что позволит оперативно назначить подготовленного кандидата на должность. Таким образом, в исследовании видов отбора выявлено что важно, при назначении кандидатов на должности без проведения конкурса по аналогии с процедурой проведения конкурса, так же проводить тестирование кандидатов на соответствие квалификационным требованиям, и применять различные методы оценки.

Для того чтобы оценка соответствия кандидата квалификационных требований была ясна и объективна, а также в свете участия в отборе огромного числа кандидатов, в качестве необходимой процедуры предлагается использовать – тестирование. Тестирование является одним из самых практикуемых методов отбора и оценки кандидатов. Ведь он прост и удобен в применении, но есть и отрицательное качество – данный метод не дает полного представления о кандидате.

Методы оценки персонала различны, они бывают вербальными и невербальными. К невербальным методам относятся анкетирование и тестирование. К вербальным методам относят групповую дискуссию и другие методы. Данные методы включают себя преимущества и недостатки. Для получения эффекта требуется совмещать вербальные и невербальные методы оценки.

ГЛАВА 2 НОРМАТИВНО - ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТБОРА И ПРИЁМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ

2.1 Нормативное - правовое регулирование отбора и приёма на государственную (муниципальную) службу на федеральном уровне

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации. В данной главе будет подробно рассмотрено нормативное правовое регулирование отбора и приема на федеральную государственную гражданскую службу организация приема и отбора на государственную гражданскую службу на региональном уровне на примере Челябинской области.

Определение федеральной государственной службы, содержится в статье 4 Федерального закона № 58 «О системе государственной службы в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №58)¹. Данная статья гласит: «Федеральная государственная служба - профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации».

Государственный гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации.

Статья 8 федерального закона № 58: «Государственная должность - это должность федеральных органов государственной власти, субъектов Российской Федерации, образуемая в соответствии с Конституцией Российской

¹ Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58 «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» // Парламентская газета. 2003. 31 мая.

Федерации, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей».

Отбор и приём на федеральную государственную службу осуществляется, с помощью конкурсного отбора, подробная процедура описана в параграфе 1.2 главы 1. Претендент, поступающий на федеральную государственную службу должен соответствовать предъявляемым квалификационным и базовым требованиям.

Базовые требования – это требования, которым необходимо соответствовать претенденту, поступающему на государственную службу, для исполнения должностных обязанностей. К базовым требованиям относятся требования:

- к уровню образования;
- к стажу продолжительности гражданской службы;
- к знаниям и навыкам;
- к знаниям государственного языка;
- к правовым знаниям законодательства о государственной службе (федеральный закон №79, федеральный закон №58, законодательство о противодействии коррупции);
- к знанию правовых основ Конституции Российской Федерации;
- к знаниям основ делопроизводства;
- к личностным и профессиональным качествам;

На государственную гражданскую службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком и соответствующие требуемым квалификационным требованиям¹.

Квалификационные требования к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы – это требования к уровню

¹ См.: Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба: учеб. пособие / В.Д. Граждан – М.: Приор, 2007. – С. 235-237.

знаний и специальности, к стажу гражданской службы, а также к личностным качествам, знаниям и навыкам, которые необходимы для замещения вакантной должности.

В статье 12 Федерального закона №79 содержатся квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы на основании данного закона и с учетом положений Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273) ¹ в «Методическом инструментарии по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим» (далее – методический инструментарий ², выделены рекомендуемые требования к уровню образования, в зависимости от группы и категории должности государственной гражданской службы, требования приведены в Приложении № 1.

На основании квалификационных требований к уровню профессионального знания также установлены квалификационные требования к стажу.

В Указе Президента Российской Федерации установлены следующие квалификационные требования к стажу

а) высших должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее шести лет стажа государственной гражданской службы или не менее семи лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

б) главных должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее четырех лет стажа государственной гражданской службы или не менее пяти лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 31 декабря.

² Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 3.0 (утв. Минтрудом России) [Электронный ресурс]. Дата обращения 12.05.2017.

в) ведущих должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее двух лет стажа государственной гражданской службы или не менее четырёх лет стажа работы по специальности, направлению подготовки;

г) старших и младших должностей федеральной государственной гражданской службы – без предъявления требований к стажу.¹

Те лица, которые имеют диплом с отличием специалиста или магистра, и в течение трёх лет со дня выдачи, претендующих на замещение ведущих должностей федеральной государственной гражданской службы, выдвигается квалификационное требование – не менее одного года стажа государственной гражданской службы или стажа по специальности.

При отборе и приёме к претенденту предъявляются квалификационные требования к профессиональным навыкам государственных гражданских служащих. Профессиональные навыки устанавливаются выборочно, в зависимости от специфики профессиональной деятельности и должности гражданской службы.²

Перечень требуемых профессиональных навыков содержится в методическом инструментарии, и представлен в приложении № 1.

Существуют особенности системы Федеральной гражданской службы. В.Ю. Войтович выделил три следующие особенности:

«Во-первых, она имеет не подчинительный, а координационный характер. Гражданские службы всех трёх ветвей федеральной власти не соподчинены, а взаимодействуют на принципах конвенционализма. Располагаясь по федеральной горизонтали, они согласовывают свои действия друг с другом при

¹ Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017г. №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» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 4 ст. 640

²См.: Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. — Ростов н/Д, 2001. – С. 120-122.

подготовке законов и общих нормативных актов, при решении совместных служебных задач.

Во-вторых, данная система регулируется нормативными правовыми актами. Основной и определяющей формой координации в системе федеральной гражданской службы является управление с помощью различных государственных норм – законов, указов, совместных постановлений, общих процедур и т.д. Именно эти согласованные между ветвями власти: законы, указы, постановления, процедуры регламентируют их права и обязанности, обеспечивают необходимые сдержки и противовесы во взаимоотношениях друг с другом. Выработка и принятие таких нормативных актов – одна из актуальнейших задач всех ветвей федеральной государственной власти. Особая ответственность за задержку с принятием этих нормативов ложится на законодательную власть. Судя по всему, в составе Государственной Думы было бы целесообразно создать комитет по вопросам государственной службы с тем, чтобы в ближайшие годы обеспечить как федеральную, так и всю в целом государственную службу страны необходимыми нормативными актами».¹

Существуют ограничения, по которым гражданин не может быть принят на государственную гражданскую службу. Перечень ограничений содержится в статье 16 Федерального закона № 79.

Государственный служащий выполняет свою профессиональную служебную деятельность в соответствии с должностным регламентом, который утверждается представителем нанимателя и является составной частью административного регламента государственного органа.

Определение муниципальной службы, содержится в статье 2 Федерального закона №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №25)². Данная статья, гласит: «Муниципальная служба – это профессиональная деятельность граждан,

¹ Войтович, В. Ю. Указ. соч. – С. 53-55.

² Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Парламентская газета», 7.03.2007 г.

которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путём заключения трудового договора».

Стать муниципальным служащим, и поступить на службу может гражданин, который достиг 18 лет, владеющий государственным языком, соответствующий требуемым квалификационным требованиям и навыкам.

Заключению договора на поступление и прохождение муниципальной службы, может предшествовать конкурсный отбор, в ходе конкурса происходит оценка профессионального уровня кандидата и его соответствие квалификационным требованиям, которые установлены для поступления и прохождения муниципальной службы.¹

В отличие от федерального закона №79, федеральный закон №25 не устанавливает подробную процедуру проведения конкурса, так как порядок проведения конкурсного отбора устанавливается муниципальным правовым актом. Основа проведения одинакова, но в муниципальном образовании могут устанавливаться общее количество конкурсной комиссии и порядок её формирования. Так же существуют другие формы отбора и приёма, о них подробно рассказано в параграфе 1.2 главы 1.

При приёме кандидата на муниципальную службу, к претенденту предъявляются базовые квалификационные требования: к уровню образования, к стажу продолжительности гражданской службы, к профессиональным знаниям и умениям, для выполнения своих должностных обязанностей.

Так же при отборе на муниципальную службу к претенденту предъявляются функциональные квалификационные требования – это те требования, которые необходимы для замещения вакантных должностей в зависимости от вида профессиональной деятельности.²

¹ Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации на соответствие указанным требованиям 2.0 // (утв. Минтрудом России). 2016.

² См.: Петрова, В.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / В.И. Петрова. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С. 245-250.

Рекомендовано устанавливать квалификационные требования к стажу муниципальной службы для замещения должностей в соответствии с группами должностей муниципальной службы.

Для замещения должностей всех групп вне зависимости от области и вида деятельности, рекомендуется предъявлять:

- 1) требования к знанию государственного языка;
- 2) требования к знанию правовых основ:
 - Конституции Российской Федерации;
 - Федерального закона № 131 «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №131)¹;
 - Федерального закона № 25;

Методическим инструментарием выявлены рекомендуемые требования к знаниям и умениям: быть уверенным пользователем ПК и уметь работать в сети «Интернет», а также работать в информационно-правовых системах;

При составлении базовых квалификационных требований в должностной инструкции муниципального служащего необходимо придерживаться указанной структуры требований, предусматривая наравне с требованиями к уровню профессионального образования и стажу муниципальной службы, направление подготовки и определение требований к знаниям и умениям.

Существуют ограничения, из-за которых гражданин может быть не принят на муниципальную службу, перечень установлен в статье 13 Федерального закона № 25.

Проведённый анализ нормативно-правовой базы привёл к следующим выводам:

- При поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу предъявляются одинаковые требования к минимальному уровню профессионального образования.

¹ Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131 «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» // «Российская газета» от 8.10. 2003 г.

– Ограничения, в связи с которым гражданин не может быть принят на государственную гражданскую и муниципальную службу, имеют одинаковый перечень.

– Критерии к квалификационным требованиям имеют сходство.

Главным и существенным отличием статуса муниципальных служащих от статуса государственных гражданских служащих Российской Федерации, является то, что замещение должностей муниципальной службы осуществляется на основе трудового договора. А замещение должностей государственных гражданских служащих Российской Федерации осуществляется на основе служебного контракта.

2.2 Организация отбора и приёма на государственную (муниципальную) службу на региональном уровне

В субъектах Российской Федерации квалификационные требования закреплены в законах компетентных по отбору и приему на государственную гражданскую службу.

Рассмотрим организацию приёма и отбора на государственную гражданскую службу на региональном уровне на примере Челябинской области.

Отбор и приём на государственную гражданскую службу в Челябинской области проходит по средствам конкурса.

В соответствии со статьёй 5 федерального закона №58: «Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации.

Согласно статье 2 закона Челябинской области № 104-ЗО «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области» (далее – Закон области №104) «Государственная гражданская служба Челябинской области – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях гражданской службы области по обеспечению исполнения полномочий Челябинской области, государственных органов области и лиц, замещающих государственные должности Челябинской области».¹

Должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации – регламентируются законами или иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учётом положений федерального законодательства о государственной гражданской службе в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа, либо лица, замещающего государственную должность.

На государственную гражданскую службу в области вправе поступать гражданин, который достиг 18 лет, владеющий государственным языком, соответствующий требуемым квалификационным требованиям и навыкам.

Квалификационные требования к уровню профессионального образования и к стажу устанавливаются точно такие же, как и на федеральном уровне.

А с квалификационными требованиями к знаниям, умениям и навыкам обстоятельства выглядят иначе. Так как они устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом.

Чтобы узнать какие могут выдвигаться квалификационные требования, будут проанализированы четыре должностных регламента таких министерств, как:

¹ Закон Челябинской области от 29 марта 2007г. №104 «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области»

- 1) Министерство имущества и природных ресурсов Челябинской области;
- 2) Министерство по физической культуре и спорта Челябинской области;
- 3) Министерство экономического развития Челябинской области;
- 4) Министерство финансов Челябинской области;

Проведённый сравнительный анализ квалификационных требований к знаниям, умениям и навыкам, а так же к уровню образования и стажу представлен в Приложение № 2.

В методическом инструментарии установлены квалификационные требования к профессиональным навыкам государственных гражданских служащих, которые устанавливаются выборочно, в зависимости от должности государственной гражданской службы и специфики профессиональной служебной деятельности, данные требования представлены в Приложении №3.

По проведённому сравнительному анализу можно сделать следующие выводы, какие требования к профессиональным знаниям предъявляются во всех должностных регламентах:

1. Знание федерального законодательства, а именно: Конституции Российской Федерации, Федерального закона № 79, Федерального закона №58, Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон №273)¹, знание законодательства Челябинской области;

2. Знание кодекса деловой этики;

3. Основы делопроизводства;

Следующие требования к профессиональным умениям и навыкам предъявляются во всех должностных регламентах:

1. Уметь использовать программные средства, электронную почту, системы управления базами данных и другие программные средства;

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Парламентская газета. 31.12.2008.

2. Навык ведения деловых переговоров, подготовки делового письма.

По данным выводам можно сказать, что все должностные регламенты индивидуальны. Но имеют ряд требований, который вносится в каждый должностной регламент.

Из рекомендуемых общих профессиональных навыков, которые относятся ко всем группам и категориям должностей государственной гражданской службы, из 3-х вносится только 1 навык в каждый должностной регламент, это навык – введение деловых переговоров.

Из прикладных профессиональных навыков, то есть тех, которые устанавливаются в зависимости от специфики профессиональной деятельности, в каждый регламент вносится только навык подготовки делового письма.

Так же в должностных регламентах отражены требования к профессиональному образованию. Данные требования установлены в соответствие с федеральным законом №79.

Но в них не отражены требования к направлению (специальности) профессионального образования.

Подробная информация о требованиях к направлению профессионального образования представлена в методическом инструментарии.

Рассмотрим пример требований к направлению подготовки (специальности) профессионального образования применительно к Министерству экономического развития, должность – ведущий специалист (старшая группа) в таблице 1.

Таблица 1. Пример требования к направлению подготовки (специальности) профессионального образования.

<p>Категория «специалисты» старшей группы должностей государственной гражданской службы</p>	
<p>Требования к направлению подготовки (специальности) профессионального образования</p>	<p>К магистрам: Направления подготовки «Экономика», «Финансы и кредит», «Государственный аудит».</p> <p>К специалистам: Специальности «Национальная экономика», «Экономика управления предприятия (отрасли)», «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет», «Налоги и налогообложение», «Юриспруденция»</p> <p>К бакалаврам: Направления подготовки «Экономика»</p> <p>Иное направление подготовки (специальность), для которого законодательством об образовании Российской Федерации установлено соответствие направлению подготовки (специальности), указанному в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки.</p> <p>Иное направление подготовки (специальность) при условии наличия диплома о профессиональной подготовке по соответствующей программе профессиональной переподготовки более 1000 часов.</p>

Представляется целесообразным включать в должностные регламенты не только уровень профессионального образования, но и требования к направлению образования.

Вывод по 2 главе:

Организация отбора и приёма на государственную гражданскую службу регламентирована нормативно-правовыми актами. На государственную гражданскую и муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие

возраста 18 лет, владеющие государственным языком и соответствующие квалификационным требованиям.

Федеральным законом №79 установлены квалификационные требования к уровню профессионального образования, а в Указе Президента РФ №16 установлены требования к стажу. Данные требования распространяются на государственную гражданскую службу на федеральном и региональном уровне.

Перечень требуемых профессиональных навыков, знаний и умений установлен методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Также, в данном инструментарии содержатся требования к направлениям профессионального образования.

Представляется необходимым, всё квалификационные требования к поступающим претендентам на государственную гражданскую службу свести в один документ. Это было бы удобнее и эффективнее.

ГЛАВА 3 ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ (МУНИЦИПАЛЬНУЮ) СЛУЖБУ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

3.1 Проблемы, возникающие при отборе персонала на государственную (муниципальную службу)

Институт отбора персонала на государственную гражданскую службу представляет собой систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам государственной гражданской службы. Вопросы качественного отбора на государственную гражданскую службу занимают главное место в государственной кадровой политике.

В действующей процедуре конкурсного отбора, есть существенные недостатки.

Так способ открытого голосования и тот факт, что наличие решающего голоса принадлежит председателю конкурсной комиссии, и тем самым может повлиять на объективность принимаемого решения. Ведь председатель, может повлиять на остальных членов комиссии, так как занимает руководящее положение почти по отношению ко всем.

Формирование конкурсной комиссии и роль независимых экспертов также вызывает нарекания, из-за того, что состав комиссии определяется руководителем государственного органа, независимые эксперты не имеют влияния на ситуацию отбора.

Основные методы отбора, такие как тестирование и собеседование, нуждаются в более конкретном правовом регулировании, так они не дают возможность объективно оценить все способности претендентов на замещение

вакантной должности, серьезным недочетом является то, что порядок проведения данных методов не регламентирован.

Можно выделить ряд других распространенных проблем отбора персонала на всех уровнях управления:

- нарушение принципов объективности и прозрачности во время проведения конкурса;
- утечка конфиденциальной информации по тестовым заданиям;
- отсутствие четких критериев для отбора разных категорий работников;
- подмена, а также исправление результатов конкурсов в целях выгоды из-за отсутствия возможностей для проведения одновременного тестирования.

В статье 18 Федерального закона № 79, закреплено, что именно гражданские качества, включая морально-этнические составляющие, должны быть определены при отборе на государственную гражданскую службу. Но на практике соотношение претендента по гражданским качествам не определяется. Проверяются только формальное знание законодательства. Отсутствует утвержденная нормативным актом единая методика оценки профессиональных, деловых и личностных качеств.

В отношении критериев и способов отбора для кадрового резерва, наблюдается формализм при формировании резерва, так как проверяется соответствие претендента исключительно формальным требованиям. Наблюдается одноразовость мероприятий по созданию резерва кадров, в то время как качество резерва кадров во многом определяется соблюдением принципа непрерывности в процессе его формирования.

Увеличивающееся количество проблем, связанных с объективностью оценки и качеством проведения конкурсных процедур, говорит не только о трудностях реформирования гражданской службы, но и о том, что административная культура сильна и закрыта, что это мешает вводить изменения.

Уполномоченный орган или его территориальное подразделение в случае обнаружения нарушений законодательства о государственной службе может только предложить конкурсной комиссии полностью или частично отменить, или изменить принятое решение, что не поможет устранению выявленных нарушений. Другими словами, Управление делами Президента Российской Федерации или его территориальный орган могут рекомендовать конкурсной комиссии отменить решение, но могут и не делать этого.

Существенные недочеты, связанные с отбором и приемом кандидатов на замещение вакантной должности, требующие корректировки существуют и на муниципальной службе.

В настоящее время актуален вопрос о совершенствовании работы с кадрами в системе муниципального образования, так как этот аспект выступает важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач. Именно органы власти и управления, персонал муниципальной службы, могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.

Как показывает практика, проблема формирования качественного, высокопрофессионального корпуса муниципальных служащих является одной из сложнейших проблем любой государственной системы. Здесь поднимаются такие неоднозначные вопросы, как совершенствование системы отбора кадров на муниципальную службу, разработка научных критериев их оценки, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров.

При изучении процесса конкурсного отбора на замещение муниципальных должностей разных муниципальных образований можно выявить ряд проблем.

В обобщенном виде, весь спектр проблемных вопросов по данному вопросу можно разделить по следующим направлениям:

– отсутствие законодательно закрепленной обязательности проведения конкурса, в связи, с чем происходит игнорирование органами

местного самоуправления возможности процедуры конкурсного отбора на должности муниципальной службы;

– отсутствие законодательно установленного единого списка должностей, замещаемых исключительно на конкурсной основе;

– отсутствие в большинстве случаев подробной отчетной информации по результатам проведения конкурса;

Из ряда выявленных проблем наиболее серьезным недостатком является в настоящее время это проблема отсутствия обязательного проведения конкурса при приеме на муниципальную службу в законодательстве. Федеральный закон №79, закрепляет обязанность проведения подобного конкурса, хоть и с некоторым количеством исключений. В то время как в сфере муниципальной службы проведение конкурсного отбора остается на усмотрение муниципального органа власти.

Другими словами, конкурсная процедура отбора кандидатов на замещение вакантной должности предусмотрены лишь на уровне возможности, что отражено в статье 17 Федерального закона № 25-ФЗ, в которой используется словосочетание: «может предшествовать конкурс».

Кроме того, федеральный закон №25 не регламентирует вопрос о том, кто и как должен принимать решение о самом проведении конкурса, либо замещении соответствующей должности вне конкурса. Для решения данной проблемы целесообразно установить муниципальным правовым актом конкретные должности или группы должностей, которые замещаются исключительно на конкурсной основе. Для исключения какой-либо возможной коррупционной составляющей, а также обеспечения единого стандарта регулирования порядка поступления на муниципальную службу.

Один из критериев подбора и приема на государственную и муниципальную службу - это требование к стажу работы.

Выпускники, окончившие учебные заведения по направлению «Государственное и муниципальное управление», испытывают затруднения с устройством на работу по специальности.

3.2 Предложения по совершенствованию отбора на государственную (муниципальную) службу

Для того чтобы бы отбор и прием на государственную гражданскую службу был эффективен, целесообразно было бы предложить следующие направления совершенствования.

Для повышения качества отбора кандидатов на муниципальную службу в каждом регионе России решение о необходимости и целесообразности проведения конкурса для замещения должностей муниципальной службы должно приниматься сквозь положение о равенстве прав и возможностей граждан. Установленная законодательством возможность приёма граждан на муниципальную службу без проведения конкурсных процедур должна использоваться лишь в тех случаях, когда проведение конкурса действительно нецелесообразно.

Для решения одной из самых актуальных проблем, а именно отсутствия законодательно закреплённой обязательности проведения конкурса для замещения вакантной должности на муниципальной службе чтобы исключить формулировку: «может предшествовать конкурс», считается необходимым внести изменения в часть 1 статьи 17 федерального закона № 25 «Конкурс на замещение должности муниципальной службы», и сформулировать следующим образом: «При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора осуществляется по результатам конкурса, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы».

Отсутствие законодательно установленного единого списка должностей, замещаемых исключительно на конкурсной основе, является не менее важной проблемой. Для решения данной ситуации представляется целесообразным в

часть 1 статью 7 Федерального закона № 25 внести изменения, а именно установленный реестр должностей.

Нужно совершенствовать систему отбора кадров на муниципальную службу. Разработать научные критерии их оценки, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, которые будут закреплены не только в методическом инструментарии Министерства труда и социальной защиты, но и регламентированы законом.

Чтобы исключить такие проблемы как, подмена и исправления результатов конкурса, целесообразно объявлять результаты конкурса после подведения итогов голосования, не растягивая принятия решения на несколько дней уже без участия независимых экспертов.

Решить проблему субъективности открытого голосования в ситуации, когда решающий голос принадлежит председателю конкурсной комиссии возможно, так при равенстве набранных баллов у нескольких претендентов можно провести открытое голосование всей комиссии, чтобы из нескольких претендентов большинством голосов был выбран победитель, и решающий голос не принадлежал никому.

Для того чтобы результат и сам процесс собеседования был объективен, целесообразно было бы сделать данный метод открытым. Для того чтобы на собеседование могли присутствовать все желающие претенденты на замещения вакантной должности. Тем самым решается данная проблема, так в присутствии всех участников претендент не сможет, как-то убедить или подкупить членов комиссии.

Метод отбора тестирование имеет немало нареканий. Чтобы исправить утечку конфиденциальности информации по тестовым заданиям представляется нужным проводить тест для всех претендентов одновременно. Для этого целесообразно урегулировать тот вопрос, сколько человек, в каком помещении и с каким составом комиссии в один день может быть пройден тест. Таким образом, будет обозначено, сколько человек приходит в один день, и соответственно будет специально подобранное место, где будет проходить

данный метод отбора, нужно количество комиссии будет наблюдать, чтобы не было допущено нарушений правил. Тем самым утечка конфиденциальной информации будет устранена. Также необходимо совершенствовать тестовые задания, направленные не только на определение уровня знания современного законодательства о государственной гражданской службе, но и на определение уровня культуры.

Одной из важных проблем, является тот факт, что все методы отбора не имеют нормативного закрепления. Способ проведения и оценки методов содержатся в методических инструментариях разработанные Министерством труда и социальной защиты. Данный инструментарий носит только рекомендательный характер. Чтобы повысить эффективность проведения данных методов, а также установить четкие правила проведения и критерии оценки считается необходимым внести все рекомендации методического инструментария в Указ Президента №112. Тем самым методы и их процессы проведения обретут нормативно-правовой характер.

Необходимо активно привлекать к государственному и муниципальному управлению молодые кадры. Минтрудом России разработан методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному. Наставничество поможет в овладении профессией и адаптации на государственной гражданской службе стажерам - студентам, заключившим договор об обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и/или проходящим практику в государственном органе, выпускникам вузов, впервые поступившим на гражданскую службу (в том числе с испытательным сроком), а также молодым гражданским служащим, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника.

Представляется необходимым в каждом государственном (муниципальном) органе разработать соответствующую программу (например,

«Молодой специалист» или «Стажер»), для того, чтобы дать будущим управленцам возможность учиться и развиваться, приобрести знания в сфере управления, обеспечить практическим опытом. Продолжительность программы - от 1 года до 3-х лет.

Главными задачами программы должны стать приобретение практического опыта работы в органах государственной (муниципальной) власти, подготовка к выполнению и умению оценивать сложные задачи, пополнение кадрового резерва профессионально подготовленными, достаточно опытными специалистами для государственной (муниципальной) службы, повышение эффективности индивидуальной работы.

Требования к участникам:

– быть выпускником учебного заведения по специальности «Государственное и муниципальное управление, быть достаточно активным и иметь рекомендации

– иметь собственный индивидуальный план развития (собственных потребностей) в рамках стажировки, быть готовым в дальнейшем, после стажировки, продолжать работать в муниципальном образовании.

Оплачивается работа стажера в соответствии с той должностью, которую человек занимает на определенном этапе ротации. Например, если он работает специалистом, то и соответственно этой должности будет получать зарплату. Финансирование должности стажера будет происходить также из местного, окружного или федерального бюджета, в зависимости от уровня органов власти.

Контроль над деятельностью стажера осуществляет начальник отдела подготовки кадров или ведущий специалист - консультант в форме собеседования. Стажер на собеседование приходит с планом своей работы, и в процессе беседы обсуждаются проблемы, с которыми сталкиваются стажеры. Определяется, каких знаний им недостает для более успешной работы, как складываются отношения по вертикали «руководитель-стажер» и по горизонтали «стажер - сотрудники».

По программе обучения стажер должен изучить работу всех структурных подразделений.

На последнем этапе стажеры обязаны самостоятельно проводить совещания в присутствии главы администрации и вести работу в структурных подразделениях как дублеры. Руководитель стажировки оценивает эффективность проведенного обучения и дает характеристику стажеру, в которой наряду с традиционными вопросами указывает его готовность (или неготовность) работать в роли специалиста.

Стажеры пишут рефераты, отчеты о проделанной работе. Возможно обучение стажера по дополнительным специальностям, в связи с необходимостью узко профильного специалиста.

Отбор кандидатов осуществляется на конкурсной основе. Для участия в конкурсе необходимо: заполнить заявку и анкету, составить резюме.

Права, обязанности, ограничения и запреты, гарантии и пенсионное обеспечение стажера полностью соответствуют должностям государственной и муниципальной службы.

Эффективность данной программы будет подтверждена наличием квалифицированных специалистов на должностях государственной (муниципальной) службы.

Внедрение данных предложений в практику возможно только при условии их законодательного закрепления на федеральном уровне.

В соответствии с темой исследования отбор персонала рассматривался нами как идентификация, сопоставление, соотнесение наиболее общих требований, присущих должности с характеристиками конкретного будущего чиновника. Однако отбор целесообразно рассматривать и как многократное действие, в котором человек должен участвовать на протяжении всего периода своей активной профессиональной деятельности. Отбор должен проводиться не только при поступлении на государственную службу, но и проводимый в период нахождения на службе. Это так называемый пролонгированный отбор на вакантные должности в процессе прохождения службы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время государственная служба должна быть не только открытой и конкурентоспособной, но и быть нацеленной на эффективную деятельность государственных служащих по обеспечению выполнения полномочий государственных органов. Для этого используются кадровые технологии, которые позволяют получить достоверную информацию, дают возможность обеспечить количественные и качественные оценки персонала, предоставляют возможность получить высокие результаты каждого специалиста по его деятельности.

Главными кадровыми технологиями выступают отбор и методы оценки персонала. К главному виду отбора относится – конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Конкурс является важной процедурой при осуществлении прав граждан на равноправный доступ к государственной гражданской службе. Конкурс помогает государственным органам реализовать принципы объективности и открытости, а также эффективности отбора, конкурс выступает главным механизмом привлечения будущих государственных гражданских служащих на замещение вакантных должностей, и, безусловно, позволяет образовать эффективный кадровый резерв.

Так же существует вид отбора кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы без проведения конкурса – это кадровый резерв. Проведение конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа имеет главную цель – это сформировать группу профессионалов по направлению, что позволит оперативно назначить подготовленного кандидата на должность. Таким образом, в исследовании видов отбора выявлено что важно, при назначении кандидатов на должности без проведения конкурса по аналогии с процедурой проведения конкурса, так же проводить тестирование кандидатов на соответствие квалификационным требованиям, и применять различные методы оценки.

Для того чтобы оценка соответствия кандидата квалификационных требований была ясна и объективна, а также в свете участия в отборе огромного числа кандидатов, в качестве необходимой процедуры предлагается использовать – тестирование. Тестирование является одним из самых практикуемых методов отбора и оценки кандидатов. Ведь он прост и удобен в применении, но есть и отрицательное качество – данный метод не дает полного представления о кандидате.

Методы оценки персонала различны, они бывают вербальными и невербальными. К невербальным методам относятся анкетирование и тестирование. К вербальным методам относят групповую дискуссию и другие методы. Данные методы включают себя преимущества и недостатки. Для получения эффекта требуется совмещать вербальные и невербальные методы оценки.

Организация отбора и приёма на государственную гражданскую службу регламентирована нормативно-правовыми актами. На государственную гражданскую и муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком и соответствующие квалификационным требованиям.

Федеральным законом №79 установлены квалификационные требования к уровню профессионального образования, а в Указе Президента РФ №16 установлены требования к стажу. Данные требования распространяются на государственную гражданскую службу на федеральном и региональном уровне.

Перечень требуемых профессиональных навыков, знаний и умений установлен методическим инструментарием по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Также, в данном инструментарии содержатся требования к направлениям профессионального образования.

Представляется необходимым, всё квалификационные требования к поступающим претендентам на государственную гражданскую службу свести в один документ. Это было бы удобнее и эффективнее.

На основании вышеизложенного, в каждом регионе России решение о необходимости и целесообразности проведения конкурса для замещения должностей муниципальной службы должно приниматься сквозь положение о равенстве прав и возможностей граждан. Установленная законодательством возможность приёма граждан на муниципальную службу без проведения конкурсных процедур должна использоваться лишь в тех случаях, когда проведение конкурса действительно нецелесообразно.

Для того чтобы бы отбор и прием на государственную (муниципальную) службу был эффективен, целесообразно было бы предложить следующие направления совершенствования:

Внести изменения в часть 1 статья 17 «Конкурс на замещение должности муниципальной службы», и сформулировать следующим образом: «При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора осуществляется по результатам конкурса, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы».

Внести в указ №112 изменения, а именно все рекомендации разработанные методическим инструментарием направленных на виды и оценки методов отбора на государственную гражданскую службу.

Собеседования сделать открытыми, чтобы на них могли присутствовать все желающие из числа кандидатов;

Необходимо разработать единую методику проведения конкурсов для снижения субъективности при вынесении решения.

Оценку результатов собеседования с кандидатами осуществлять тайным голосованием и 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, дабы исключить возможность подмены результатов;

Разрабатывать и объявить претендентам критерии отбора: соответствие претендента требованиям по профессиональным, деловым, гражданским и личностным качествам; в соответствии с этими критериями составлять список вопросов и практических заданий.

Совершенствовать тестовые задания, направленные не только на определение уровня знания современного законодательства о государственной гражданской службе, но и на определение уровня культуры.

Внедрение данных предложений поспособствуют решению проблем связанных с профессиональным отбором и прием на государственную (муниципальную) службу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Раздел 1 Нормативно правовые акты

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок) // Собрание законодательства Российской Федерации № 31. – 2014. – 4 августа.
2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58 «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» // «Парламентская газета». – 2003. – 31 мая.
3. Федеральный закон от 6 октября 2003г. № 131 «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2003. – 8 октября.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2004. – 31 июля.
5. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Парламентская газета». – 2007. – 7 марта.
6. Федеральный закон от 2 марта 2007г. №24 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения требований к лицам, замещающим государственные или муниципальные должности, а также должности государственной или муниципальной службы» // «Российская газета». – 2004. – 31 июля.
7. Федеральный закон от 21 октября 2011 г. № 288-ФЗ «О внесении изменений» в статью 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2011. – 21 октября.
8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2012. – 31 декабря.

9. Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 327-ФЗ «О внесении изменения в статью 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2013. – 11 января.

10. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. №149-ФЗ «О внесении изменения в статью 10 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Российская газета». – 2013. – 5 июля.

11. Федеральный закон от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» // «Российская газета». – 2016. – 30 июня.

12. Указ президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // «Российская газета». – 2005. – 3 февраля.

13. Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 33. – ст. 5165.

14. Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017г. №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» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2017. – № 4. – ст. 640.

15. Закон Челябинской области от 29 марта 2007г. №104 «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области» // «Южноуральская панорама». – 2007. – 6 апреля.

16. Закон Челябинской области от 29 марта 2007г. №105 «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Челябинской области» // «Южноуральская панорама». – 2007. – 6 апреля.

17. Закон Челябинской области от 4 апреля 2017г. № 520 «О внесении изменений в статью 7 Закона Челябинской области «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области» и приложение к закону Челябинской области «Об утверждении реестра должностей государственной гражданской службы Челябинской области» // «Южноуральская панорама». – 2017. – 8 апреля.

18. Постановление Губернатора Челябинской области от 13 июля 2004 г. №340 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства экономического развития Челябинской области».

19. Постановление Губернатора Челябинской области от 20 августа 2004г. №433 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства финансов Челябинской области».

20. Постановление Губернатора Челябинской области от 10 декабря 2004г. №233 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства имущества и природных ресурсов Челябинской области».

21. Постановление Губернатора Челябинской области от 28 августа 2008 г. №284 «Об утверждении Положения структуры и штатной численности Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области».

Раздел 2 Литература

22. Бахрах Д. Н., Российский Б. В., Стариков Ю. Н. Административное право: Учебник для вузов. — 5-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2010. – С.800.

23. Богдан, Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учеб. пособие / Н.Н. Богдан – Новосибирск: СибАГС, 2013. – С.218.

24. Войтович, В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие / В.Ю. Войтович – Ижевск: Удмуртский университет, 2013. – С.230.

25. Волкова, В.В. Государственная служба: учеб. пособие / В.В. Волкова, А.А. Сапфирова. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2012 – С.210.

26. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба: учеб. пособие / В.Д. Граждан – М.: Приор, 2007. – С. 460.
27. Демин, А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для магистров / А.А. Демин. – 8-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – С.420.
28. Жукова, С.М. Государственная гражданская служба в Российской Федерации: монография / С.М. Жукова. – Оренбург: Наука, 2014. – С.116.
29. Кнорринг, В. И. Основы государственного и муниципального управления: учеб. / В. И. Кнорринг – М.: Экзамен, 2014. — С. 160.
30. Литвинцева Е.А. Кадровые технологии как инструмент повышения эффективности деятельности государственных служащих / Е.А. Литвинцева. – М: Изд-во «Дело» РАНХиГС, 2013. – С.150.
31. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы 3.0 (утв. Минтрудом России) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru> (дата обращения 24.05.2017).
32. Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям 2.0(утв. Минтрудом России) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru> (дата обращения 24.05.2017).
33. Охотский, Е. В. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение / Е. В. Охотский. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – С.200.
34. Петрова, В.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / В. И. Петрова. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – С.365.
35. Черепанов, В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: учеб. пособие / В.В. Черепанов. – М.:Финакадемия, 2009. – С.136.

36. Радченко, А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. — Ростов н/Д, 2001. — С. 280.

37. Турчинова, А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: Учебное пособие / А.И. Турчинова. — М.: Изд-во РАГС, 2013. — С. 196.

38. Юпитов, А.В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы: современные механизмы, принципы и процедуры: учебник / А.В. Юпитов, О.Б. Бекасов. — М.: Проспект. — С. 250.

Раздел 3 Статьи из журнала, газеты

39. Абакумов, И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих / И.В. Абакумов // Социально экономические явления и процессы. — 2014. — № 7. — С. 6 – 9.

40. Борщевский, Г.А. Оценка тенденций развития государственной службы: вопросы методологии / Г.А Борщевский // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2017. — №1. — С.103 –128

41. Бартановский, С.Н. Правовое регулирования поступления на муниципальную службу в Российской Федерации / С.Н. Братановский // Государство и право.—2013. — №10.— С. 106 – 109.

42. Зайцева, Л.В. Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе / Л.В Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. — 2013. — №3 — С.90 – 97.

43. Мамедова, Н. А. Профессиональный стандарт и образовательные программы в системе обучения государственных гражданских служащих / Н.А. Мамедова // Молодой ученый. — 2010. — №4. — С. 158 – 161.

44. Неумывако, В. А. Формирование кадрового резерва государственной службы в Российской Федерации / В.А Неумывако // Вопросы управления. — 2014. — №2. — С.50–53.

45. Новокрещенов, А.В. Кадры для органов власти (инновационный подход к пониманию и реализации кадровой политики) / А.В. Новокрещенов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – №9. – С.17– 20.
46. Онищенко, О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации / О.Н. Онищенко // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – №2. – С.136 – 140.
47. Соколов, Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы / Л.А.Соколов // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2– С. 430 – 431.
48. Харитонов, И.К. Проблемы правового регулирования государственной службы в Российской Федерации / И.К. Харитонов // Общество и право. – 2015.– №2. – С.40–44.
49. Хлынина, М.В. Подбор персонала: методы оценки эффективности / М.В. Хлынина // Управлению персоналом. – 2013.– №8. – С.10 – 13.
50. Шаприпов, Д.И. Особенности отбора персонала на государственную службу / Д.И. Шарипов // Инновационная наука. – 2017. – №1-1. – С.117–118.
51. Титова, Е.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования кадрового резерва / Е.В. Титова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013.– №4-1.– С. 70 – 75.
52. Юрьева, О.В. Формирование кадровых резервов в системе государственной гражданской службы / О.В. Юрьева // Среднерусский вестник общественных наук – 2013. – №6. – С.140 – 148.
53. Шарин, В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – №2. – С.112 – 114.
54. Яшкин, С.С. Кадровый резерв государственной гражданской службы / С.С. Яшкин // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – №2. – С. 94 –101.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1.

Рекомендуемые требования к уровню образования, в зависимости от группы и категории должности государственной гражданской службы.

Категория и группа должностей гражданской службы	Уровень профессионального образования
Категория: – «руководители»; – «помощники (советники)»; – «специалисты»; Высших и главных групп	Высшее образование (магистратура, специалитет)
Категория: – «руководители» ведущая группа; – «помощники (советники)» ведущая группа; – «специалисты» ведущая и старшая группа; «обеспечивающие специалисты» главная и ведущая группа;	Высшее образование (бакалавриат)
Категория: – «Обеспечивающие специалисты» старшей и младшей группы	Среднее профессиональное образование

Приложение 2.

Квалификационные требования к претендентам на замещение вакантной должности в должностных регламентах

Министерство и должность	Стаж	Уровень образования	Квалификационные требования к знаниям	Квалификационные требования к умениям и навыкам
Министерство имущества и природных ресурсов. Главный специалист	Без предъявления к стажу	Высшее профессиональное	Знание федерального законодательства: – Конституции РФ; – Гражданский кодекс РФ; – Земельный кодекс РФ; – Налоговой кодекс РФ; – Федеральный закон (№58, №79, №59, №44, №122, №135, №221) – Знание законодательства Челябинской области. Знание деловой этики, основы делопроизводства.	Уметь использовать: – программные средства; – электронную почту; – системы управления базами данных и другие программные средства; Уметь –организовывать свою работу; – вести деловые переговоры; – проводить аналитическую работу; Навыки: –подготовки делового письма; – работать с законодательными актами;
Министерство физической культуры и спорта Ведущий специалист	Без предъявления к стажу	Высшее профессиональное	Знание федерального законодательства: Федеральный закон–(№58, №79, №197) Указ Президента – (№111, №885, №111, №112, №273) – Знание законодательства Челябинской области – Знание отраслевого законодательства по вопросам деятельности государственного органа. Знание деловой этики, основы делопроизводства	Навыки: – подготовки делового письма; – работать со служебными документами; – эффективной и последовательной организации работы по взаимосвязи с организациями; Умение использовать: – программные средства; – электронную почту; – системы управления базами данных и другие программные средства;

Министерство и должность	Стаж	Уровень образования	Квалификационные требования к знаниям	Квалификационные требования к умениям и навыкам
Министерство экономического развития Ведущий специалист	Без предъявления к стажу	Высшее профессиональное	Знание структуры и полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления, правовых, организационных и финансово-экономических основ государственной гражданской службы РФ и Челябинской области Знание деловой этики, основы делопроизводства	Уметь использовать: – программные средства; – электронную почту; – системы управления базами данных и другие программные средства; Уметь –организовывать свою работу; – вести деловые переговоры; – проводить аналитическую работу; Навыки: –подготовки делового письма; – работать с законодательными актами;
Министерство финансов Начальник управления	не менее 4 лет стажа государственной гражданской службы или не менее 5 лет стажа работы по специальности, направлению подготовки	Высшее профессиональное (экономическое)	Знание: Конституции РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ – применительно к исполнению должностных обязанностей. Знание: – кодекс этики государственных служащих Челябинской области; – правила и нормы охраны труда; – служебный распорядок Министерства финансов Челябинской области;	Навыки: – практическое применение нормативных правовых актов; – введение деловых переговоров; – публичное выступление; – подготовки делового письма Умения: – контролировать и анализировать; – эффективного планирования; Умение использовать: – программные средства; – электронную почту;

Квалификационные требования к профессиональным навыкам
государственных гражданских служащих

Категории и группы должностей гражданской службы	Группы профессиональных навыков	Профессиональные навыки ¹
1. Все категории и группы должностей государственной гражданской службы	Общие профессиональные навыки	<ul style="list-style-type: none"> – навык проведения встреч и общения с гражданами, а также представителями организаций; – навыки выявления происходящих изменений и потребности в развитии в целях повышения результативности; – навыки невербального общения.
	Прикладные профессиональные навыки (устанавливаются в зависимости от специфики профессиональной служебной деятельности)	<ul style="list-style-type: none"> – навыки работы с разными источниками информации (включая расширенный поиск в сети Интернет); – навыки работы с разнородными данными (статистическими, аналитическими); – навыки работы с большим объемом информации; – навык анализа множества взаимодействующих факторов, основываясь на неполной и/или противоречивой информации; – навык владения методикой системного анализа; – навык владения методикой контент-анализа; – навык подготовки служебных писем, включая ответы на обращения государственных органов, граждан и организаций в установленный срок; – навык подготовки рекомендаций; – навыки выявления индивидуальных сильных и слабых сторон,

¹ Устанавливаются выборочно, в зависимости от должности государственной гражданской службы и специфики профессиональной служебной деятельности

Категории и группы должностей гражданской службы	Группы профессиональных навыков	Профессиональные навыки ¹
		<p>потребности в развитии, происходящих изменений в целях повышения результативности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыки выстраивания связи между персональным развитием и целями и задачами, стоящими перед структурным подразделением; - навыки организации и проведения совещаний, конференций, семинаров; - навыки разрешения конфликтных ситуаций; - навык использования разнообразных тактик речевого обращения; - навык своевременного выявления и предупреждения проблемных ситуаций, которые могут привести к конфликту между членами команды.
<p>2. Должности государственной гражданской службы категорий «руководители» высшей, главной и ведущей групп должностей, а также иных должностей, в должностные обязанности по которым входит организация и планирование собственной деятельности и деятельности гражданских служащих, находящихся в линейном или функциональном подчинении,</p>	<p>Управленческие профессиональные навыки</p>	<ul style="list-style-type: none"> - навыки системного мышления: воссоздание полной картины событий на основании отдельных фактов; - навык целеполагания; - навыки формирования прогностических моделей; - навык выступления перед коллегами (гражданами) на производственных совещаниях, семинарах и других мероприятиях; - навыки ораторского искусства; - навык выстраивания эффективных коммуникаций с широкой целевой аудиторией при разных условиях взаимодействия; - навык составления текущих и перспективных планов достижения цели государственного органа структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом необходимых ресурсов, возможных изменений обстоятельств и влияния внешних факторов;

Категории и группы должностей гражданской службы	Группы профессиональных навыков	Профессиональные навыки ¹
<p>и в целом государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы), а также контроль хода исполнения документов и проектов для достижения задач и целей государственного органа, структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы).</p>		<ul style="list-style-type: none"> - навык планирования рабочего времени (навык тайм-менеджмента); - навык кадрового анализа и планирования с учетом организационных целей, бюджетных ограничений и потребности в кадрах; - навыки планирования и координации проектов от стадии инициирования до стадии завершения; - навыки осуществления контроля над ходом исполнения документов, проектов и решений поставленных задач государственного органа структурных(ого) подразделений(я) или проектных(ой) групп(ы) с учетом установленных сроков; - навыки контроля над эффективным использованием всех ресурсов; - навыки контроля условий, целей, процессов коммуникации, времени, рисков, затрат и издержек, качества итогового продукта, услуги; - навыки просчета рисков при принятии решений; - навык передачи знаний и умений, развития способностей подчиненных.