

УДК 802

МЕХАНИЗМ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

А. И. Борисенко

Донской государственной технической университет (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация)

Рассмотрен механизм отбора персонала при приеме на службу государственных гражданских служащих. При отборе и оценке персонала для государственной службы авторами предложено оценивать результаты собеседования с кандидатами при помощи бальной системы и дальнейшего тайного голосования, а также использовать при оценке различные практические задания.

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

MECHANISM FOR PERSONNEL SELECTION FOR THE STATE CIVIL SERVICE

A. I. Borisenko

Don State Technical University (Rostov-on-Don, Russian Federation)

The article considers the mechanism of personnel selection for state civil service. When selecting and evaluating personnel for the civil service, the authors proposed to evaluate the results of interviews with candidates using a point system and further secret voting, as well as to use various practical tasks in the assessment.

Keywords: selection, personnel management, state civil service.

Введение. Отбор кадров — это одна из важнейших функций управления персоналом. Цель данной работы состоит в изучении и разработке рекомендаций по повышению эффективности системы отбора государственных гражданских служащих.

Основная часть. Государственную службу от других видов деятельности отличает то, что она основана на нормах права и требует четкой организованной системы. При приеме сотрудника на государственную гражданскую службу руководитель должен ориентироваться на конституционные законы, а именно на «Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Поступление на государственную гражданскую службу осуществляется по результатам конкурса [2]. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям и является способом решения задачи обеспечения качественного отбора на существующие вакансии.

Этапы проведения и подготовки конкурса.

1. Принятие решения о проведении конкурса и формирование конкурсной комиссии; определение сроков проведения конкурса; утверждение разработанных заданий на заседании конкурсной комиссии; определение методов оценки кандидатов.

2. Подготовка объявления о приеме документов для участия в конкурсе, включающее перечень методов оценки, которые будут применяться по каждой вакантной должности, а также место, время и срок приема документов.

Этапы проведения конкурса: тестирование кандидатов, допущенных к участию, на соответствие квалификационным требованиям и их оценка.

По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий бал и аргументирует свое решение.

Такой подход к поиску и отбору специалистов на государственную гражданскую службу решает следующие задачи:

- установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы;
- обоснование результативных методов отбора кадров;
- обеспечение лучших условий для адаптации новых работников.

В качестве примера рассмотрим, как осуществляется отбор персонала в налоговой службе.

Подбор персонала в государственной налоговой службе состоит в создании резерва кандидатов на все рабочие места с учетом будущих изменений. Подбор кандидатов осуществляется основе конкурса. Кандидатов на руководящие позиции выбирают, в основном, из уже работающего персонала. Преимущество внутреннего набора состоит в том, что работник адаптирован к коллективу и уже обладает приобретенными необходимыми компетенциями.

Из всех методов отбора наиболее популярным является собеседование (рис. 1).



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

При поступлении на государственную гражданскую службу за молодым специалистом прикрепляют наставника. Наставник — это квалифицированный и компетентный сотрудник, обладающий профессиональными знаниями и умениями. Он обучает молодого специалиста, передавая ему знания и опыт, сохраняя преемственность знаний.

Нередко при проведении объективной оценки кандидата на соответствие квалификационным требованиям используют тестирование [3]. Тест представляет собой перечень вопросов и несколько вариантов ответов на каждый вопрос, среди которых один или несколько будут правильными [4]. Тест обычно удобен и прост в применении.

Обычно первым этапом отбора является проверка на соответствие кандидата базовым квалификационным требованиям. Они включают знание:

- государственного языка РФ;
- основ законодательства;
- основ делопроизводства и документооборота;
- основ ТКС — современного телекоммуникационного канала связи.

Рекомендуется использовать при отборе персонала эссе. Эссе позволяет выявить у кандидатов уровень знаний, характер мышления и аналитические навыки. Это помогает сократить время проведения собеседования и тестирования.

Заключение. Для усовершенствования кадровой политики, а именно при отборе и оценке персонала для государственной службы авторами предлагается:

- оценивать результаты собеседования с кандидатами при помощи бальной системы и дальнейшего тайного голосования;

– использовать при оценке различные практические задания (подготовка аналитического отчета, предложений по законопроекту или иному нормативно-правовому акту).

Кроме этого предлагается внедрить обучение FBS (Firs Business School), которое способствует росту заинтересованности в личном корпоративном развитии и обучении персонала. Профессиональное обучение на долгосрочных программах позволит повысить управленческую компетенцию.

Библиографический список

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/901904391> (дата обращения : 15.13.2020).

2. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации от 1 февраля 2009 года №112 [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/901922579> (дата обращения : 15.03.2020).

3. Сосков, В. И. Управление персоналом организации: учеб. пособие / В. И. Сосков. — Москва : КноРус, 2013. — 512с.

4. Романов, В. Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В. Л. Романов. — Москва : Инфра, 2014. — 154 с.

Об авторе:

Борисенко Анастасия Ивановна, магистрант кафедры «Экономика» Донского государственного технического университета (344000, РФ, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина,1), anastasiya.borisenko.19z@gmail.com

Author:

Borisenko, Anastasiya I., master's degree student of the Department of Economics, Don State Technical University (1, Gagarin sq., Rostov-on-Don, 344000, RF), anastasiya.borisenko.19z@gmail.com