

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Кушнеров Никита Дмитриевич

магистрант, Институт государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Москва

Доронина Ольга Николаевна

научный руководитель, доцент, канд. юрид. наук, доцент кафедры правового обеспечения государственной и муниципальной службы, Институт государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Москва

MODERN ASPECTS OF WORK WITH THE PERSONNEL RESERVE IN THE CIVIL SERVICE

Аннотация. В данной статье автор анализирует современные проблемы формирования кадрового резерва государственной гражданской службы в России. Автор проводит анализ современной методики формирования кадрового резерва и приходит к выводу, что существующая методика чрезмерно стандартизирована и требует реформирования за счет внедрения в практику оценки кандидатов в кадровый резерв современных инновационных кадровых технологий.

Abstract. In this article, the author analyzes the current problems of the formation of the personnel reserve of the state civil service in Russia. The author analyzes the modern methods of forming a personnel reserve and comes to the conclusion that the existing technique is overly standardized and requires reforming through the introduction of modern innovative personnel technologies into the practice of evaluating candidates for the personnel reserve.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственные служащие, кадровые технологии, кадровый резерв, кадровый конкурс.

Keywords: state civil service, civil servants, personnel technologies, personnel reserve, personnel competition.

Актуальность темы исследования определяется тем, что на протяжении нескольких десятилетий все попытки реформирования института государственной гражданской службы в России так и не привели к желаемым результатам.

Эффективность функционирования системы государственного управления в первую очередь зависит от эффективности деятельности лиц, которые непосредственно его осуществляют, то есть государственных служащих, и неразрывно связано с повышением качества кадрового состава государственных служащих.

Преодолеть организации государственной службы в России проблемы может грамотно построенная система подготовки кадров государственной гражданской службы, которые отвечали бы вызовам современного общества.

В условиях современной России государственная служба носит системообразующий характер, влияя на экономическую, политическую, общественную сферы жизнедеятельности граждан. Эффективность работы государственных структур напрямую зависит от сбалансированности кадрового обеспечения, мотивации сотрудников к выполнению служебных обязанностей.

Президент Российской Федерации обозначил необходимость развития, совершенствования и внедрения инновационных кадровых технологий и методов управления кадрами государственной и муниципальной службы, подготовки молодых кадров и формирования кадрового резерва, поскольку такие технологии позволяют повысить эффективность государственной и муниципальной службы, в том числе за счет повышения качества функционирования и выполнения своих служебных обязанностей государственными служащими.

Как отмечается в большинстве современных научных публикаций по данной проблематике, а также ключевым вектором развития системы государственного управления и государственной кадровой политики в настоящее время является совершенствование и повышение эффективности кадров государственной гражданской службы. В настоящее время недостаточно высокий уровень профессионализма гражданских служащих препятствует внедрению в России инновационных механизмов государственного управления.

Данную проблему позволяет решить применение кадровых технологий, позволяющих привлечь на государственную службу наиболее профессиональных граждан и охватить для отбора наиболее число желающих поступить на службу.

В соответствии со статьёй 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются кадровый резерв на федеральном, региональном уровнях, а так же на уровне отдельных государственных органов.

Технология проведения конкурса на включение в кадровый резерв и конкурса на замещение вакантной должности в настоящее время является максимально открытой для широкого круга заинтересованных лиц. Это обеспечивается созданием официального сайта федеральной государственной службы и управленческих кадров «Федеральная государственная служба»[5], где представлена информация об открытых вакансиях государственной службы. Простой интерфейс сайта позволяет использовать его всем заинтересованным лицам и без труда принять участие и направить свои документы для участия в конкурсе.

Востребованность сайта среди посетителей подтверждает тот факт, что по данным статистики за 2020 (на 1 сентября) год сайт посетили 5 220 000 уникальных посетителя, количество актуальных вакансий, которые в настоящее время представлены на сайте – 4269 штук, количество лиц, разместивших анкету - 112 582, количество лиц, включенных в кадровый резерв, как уже указано выше – 8878 человек. Данные факты подтверждают – кадровый конкурс является технологией, обеспечивающей доступ граждан к государственной гражданской службе, позволяет принимать участие в нем удаленно, а значит охватить большее количество людей.

Еще в 2017 году Президентом Российской Федерации был издан Указ № 96, которым было утверждено Положение о кадровом резерве федерального государственного органа,[4] а так же Постановления Правительства РФ от 3 марта 2017 года № 256 «О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»[3], что должно было стать толчком к развитию и актуализации использования в практике государственного управления кадрового резерва как эффективного метода реализации кадровой стратегии государственной службы.

С 18 апреля 2018 года при проведении конкурсов на включение в кадровый резерв государственных органов нужно руководствоваться единой методикой, которую утвердило Правительство.

Другие методы государственный орган может использовать, но не в обязательном порядке. Правительство рекомендует применять:

- анкетирование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата и иных письменных работ;
- подготовку проекта документа.

Факультативные (необязательные) методы оценки целесообразно выбирать исходя из категорий и групп вакантных должностей, что объяснено в ниже представленной таблице 1.

Таблица 1.

Методы оценки кандидатов при проведении конкурса

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	Высшая	Подготовка проекта документа
	Главная	Написание реферата
		Анкетирование
	Ведущая	Проведение групповых дискуссий
Специалисты	Высшая	Подготовка проекта документа
	Главная	Написание реферата
		Анкетирование
	Ведущая	
Старшая	Подготовка проекта документа	
Обеспечивающие специалисты	Главная	Подготовка проекта документа
		Написание реферата

Кроме того, Правительство предлагает определить в методике:

- максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания;
- процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным. К примеру, тестирование будет считаться пройденным, если кандидат правильно ответит на 70 и более процентов заданных вопросов;
- критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

Для тестирования необходимо подготовить единый перечень из 40 - 60 вопросов:

- первая часть теста должна состоять из общих вопросов (для оценки уровня владения русским языком, знаниями основ Конституции, законодательства о госслужбе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий);

- вторая часть - из профессиональных вопросов (для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности).

Первую часть задания можно использовать для составления предварительного теста, который

потребуется при объявлении конкурса.

Для индивидуального собеседования нужно составить перечни вопросов по каждой вакантной должности для оценки профессионального уровня кандидата.

Проводить обновление методов следует ежегодно. Это требование сформулировано как общее правило, но исключений из него не предусмотрено.

Решение о смене состава комиссии принимает руководитель органа. В единой методике не установлено, насколько кардинальным должно быть обновление комиссии. Полагаем, что менять весь состав не требуется.

В объявления нужно включить:

- сведения о методах оценки;
- положения должностного регламента гражданского служащего.

Также на сайте ГИС управления кадрами госслужбы потребуется разместить предварительные тесты. Кандидаты смогут пройти их вне рамок конкурса. Результат предварительного тестирования не будут учитывать при проведении конкурса и при приеме документов на участие в нем.

Для оценки кандидата по результатам собеседования каждый член комиссии должен заполнить конкурсный бюллетень.

Результаты голосования конкурсной комиссии нужно оформлять:

- решением - по итогам конкурса на замещение вакантной должности;
- протоколом заседания - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

В решении (протоколе) указывают рейтинги, набранные баллы и занятые кандидатами места.

Таким образом, в настоящее время несмотря на все усилия кадровый резерв не в полной мере используется как инструмент формирования эффективных управленческих кадров.

В настоящее время процедура включения в кадровый резерв по большей части коррумпирована и необъективна. Для оценки выдвиженцев используют модель компетенций, в которую входят качества, универсальные для всех сотрудников организации. Однако такая универсальность не всегда адекватна и требует корректировки.

Помимо результатов оценки кандидата, следует помнить, что при решении о конечном составе кадрового резерва должны учитываться следующие критерии: образование, возраст, опыт работы.

Также необходимо предложить для внедрения в конкурсные процедуры и корректного применения:

1. Анализ соцсетей – автоматизированный анализ данных и поведения респондентов в социальных сетях: лайки, репосты, посты, информация на странице – весь этот цифровой след может очень многое рассказать о личности человека, его интересах и мотивации.
2. VR (симуляции реальности) – оценка поведения респондента в запрограммированной определенным образом виртуальной реальности.
3. Автоматизированное видео-интервью – автоматизированная оценка человека по его видео-ответам, записанным в рамках дистанционного интервью
4. Автоматическая оценка текста, написанного респондентом.
5. Скоринговые модели, позволяющие оценивать респондента сразу по всем доступным данным.

Самым часто используемым методом оценки в России является интервью. Но, как видно, для кандидата важны и тип интервью, и личность интервьюера.

В инновационных методах оценки очень важен баланс между новыми технологиями, позволяющими собирать информацию о респонденте, и измерительной силой инструмента.

Следует сказать еще об одной перспективной инновационной технологии как – полиграф.

Однако для решения о приеме на работу сотрудника заключение полиграфолога может послужить решающим фактором.

Таким образом, повышение прозрачности функционирования государственной службы, цифровизация государственной гражданской службы, использование современных подходов, применяемых в корпоративном менеджменте на российской государственной гражданской службе отражают потребность государства и общества в квалифицированных государственных служащих.

Адаптация и применение инновационных кадровых технологий к государственным гражданским служащим позволит повысить эффективность ее функционирования, что является стратегической целью развития государственной службы в России.

Последние шаги в сфере кадровой политики демонстрируют ориентацию властей на внедрение меритократических принципов, когда при приеме и продвижении по службе учитываются не столько формальные требования, сколько качества самого кандидата, а главное - его заслуги.

Анализ показал, что существующая в настоящее время процедура включения в кадровый резерв по большей части коррумпирована и необъективна.

Для оценки выдвиженцев используют модель компетенций, в которую входят качества, универсальные для всех сотрудников организации. Однако такая универсальность не всегда адекватна, а при оценке специалистов различных подразделений выяснилось, что практически все действительно эффективные сотрудники получают низкие оценки по этому параметру. В последние пятнадцать-двадцать лет в России набирает силу идея, что государственная служба - это профессиональная деятельность, требующая не только общих и специальных знаний, высокопоставленной лояльности и социалистического (капиталистического) мировоззрения, жизненного опыта и личного обаяния, но и глубокие профессиональные знания.

В современной системе функционирования государственного управления расточительно нанимать человека, не имеющего специального административного образования, не имеющего подготовки по специализированным магистерским программам.

Необходимо реформировать процедуру проведения кадрового конкурса, используя не только методики групповой, но и индивидуальной оценки. Лучшие методы могут способствовать формированию качественного резерва.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Собрание законодательства Российской Федерации от 2 августа 2004 г. N 31 ст. 3215
2. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. N 96 "Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа"// Собрание законодательства Российской Федерации от 6 марта 2017 г. N 10 ст. 1473
3. Постановление Правительства РФ от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления

кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 13.03.2017, № 11, ст. 1573.

4. Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. N 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы"// Собрание законодательства Российской Федерации от 1 июля 2019 г. N 26 ст. 3410

5. Официальный сайт «Федеральная государственная служба»// <https://gossluzhba.gov.ru/>