

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА И НАЙМА РАБОТНИКОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Степановская Анастасия Александровна

магистрант, Кафедра экономики предприятия регионального и кадрового менеджмента, Кубанский государственный университет, РФ, г. Краснодар

Гелета Игорь Викторович

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Кафедра экономики предприятия регионального и кадрового менеджмента, Кубанский государственный университет, РФ, г. Краснодар

FEATURES OF PROFESSIONAL SELECTION AND HIRING OF EMPLOYEES IN THE PUBLIC SERVICE

Anastasia Stepanovskaya

Undergraduate, Department of enterprise economics of regional and personnel management, Kuban State University, Russia, Krasnodar

Igor Geleta

Scientific director, PhD in Economics, Associate Professor, Department of enterprise economics of regional and personnel management, Kuban State University, Russia, Krasnodar

Аннотация. В статье отражена важность профессионального отбора как базового условия формирования кадрового менеджмента организации и сформулированы основные принципы использования его инструментария. В статье предлагаются ключевые принципы совершенствования процедур отбора кадров на государственной службе.

Abstract. The article highlights the importance of professional selection as the basic condition for the formation of personnel management of the organization and basic principles of using its toolkit are formulated. The article suggests the key principles for improving personnel selection procedures in the civil service.

Ключевые слова: государственная служба, найм, профессиональный отбор, управление персоналом, кадровый менеджмент, собеседование, инструментарий, тестовые методики.

Keywords: public service, hiring, professional selection, human resource management, personnel management, interview, toolkits, test methods.

Формирование демократического общества и развитие эффективного демократического

государства требует реформирования всех составляющих государственного управления, обеспечения содержательной взаимосвязи общественных реформ и конкретных управленческих инноваций, институциональной способности для выполнения новых функций и задач, учета достижений мирового сообщества в отношении развития демократии.

В настоящее время политика в сфере управления кадрами государственной службы характеризуется применением неэффективных наработанных за советский период устаревших методов работы с персоналом, консервативностью, недостаточным владением современными технологиями управления кадрами, что приводит к «непривлекательности» государственной службы как для профессиональных кадров, так и для молодежи.

Вследствие этого, назрела насущная потребность в пересмотре методов отбора персонала на государственную службу, обосновании внедрения инновационных методов отбора на государственную службу.

В целом отбор персонала - это процесс оценки профессиональных качеств круга соискателей, определения пригодности каждого из них для работы на определенных должностях [7, с.56]. В России, как и в других странах, этот процесс является одним из наиболее сложных в работе с кадрами. Без создания объективной системы отбора кадров значительно усложняется возможность притока к ней наиболее компетентных и квалифицированных специалистов.

Учитывая реальное положение дел, характер общественно-политических процессов и задач государства в России, политика кадрового отбора государственных служащих, по нашему мнению, должна базироваться на принципе системности и надлежащего научного обеспечения.

На сегодня общая схема отбора новых работников является фактически универсальной для всех исполнительных органов государственной власти. Законодательством России предусмотрен конкурсный отбор, но в законе, как и в других нормативных документах, не приведен перечень инструментальных средств, с помощью которых он осуществляется.

Поиск новых кадров должен иметь характер тщательно спланированной компании, целью которой является проведение конкурса среди максимально возможного числа квалифицированных и заинтересованных претендентов. При подборе управленческих кадров следует учитывать выработанные практикой менеджмента подходы по определению требований к кандидатам.

На основании анализа литературы по научному менеджменту можно выделить методы отбора кадров, которые можно применять при осуществлении отбора кадров на государственной службе [2, с.67]:

1. Описательные методы, предусматривающие изучение кандидатов по биографическим данным, устным и письменным характеристикам, по мнению сотрудников, путем оценки трудовой деятельности сотрудников за соответствующий период, методом групповой дискуссии и тому подобное. Особенно актуально применять этот метод при подборе управленцев высшего звена. Их предыдущий опыт, биографические данные будут влиять на имидж этих лиц, а в целом и на имидж того органа государственной власти, который он будет представлять.
2. Метод ранговой системы, при котором качества сотрудников оцениваются на базе определенных критериев.
3. Метод свободной балловой оценки, суть которого заключается в присвоении определенного количества баллов каждому качеству по установленной шкале; оценка происходит специальными экспертами или соответствующим руководителем.
4. Оценка уровня деловых качеств, основывается на системе коэффициентов, с помощью которых измеряются качества сотрудника.
5. Использование профессиограммы, которая состоит из 2-х блоков: психологической

профессиограммы как описания самой трудовой деятельности и психограммы к описанию качеств человека определенной профессии, вида деятельности.

6. Квалификационные карты и карты компетенции (портреты или профили «идеальных» сотрудников).

При осуществлении механизма отбора кадров необходимо учитывать, что для государственной службы характерна иерархическая структура; каждый высший уровень государственных должностей требует набора высших интеллектуальных, профессиональных, моральных качеств [3, с.181].

Наиболее распространенным в современных условиях методом отбора персонала на предприятиях является тестирование. Научно обоснованные тесты могут определить различные характеристики человека - от темперамента до профессионально важных черт персонала. Тестирование может дать информацию о сегодняшнем состоянии кандидата, его соответствии будущей должности. Однако, чтобы результаты тестов были достоверными, тесты, используемые в качестве методов отбора, должны быть научными, а не популярными.

Собеседование, как правило, является заключительным этапом сбора информации по оценке качеств кандидатов. Во многих случаях результаты собеседования определяют окончательный выбор. Собеседование проводится в индивидуальном порядке с группой лучших кандидатов. По результатам собеседования делают выводы не только о реальных результатах, которых работник достиг в прошлом, но и о том, каких результатов можно ожидать от него в будущем на этой должности [5, с.18].

Итак, вопрос набора кадров на государственную службу в России требует доработки в действующем законодательстве и нормативных актах с целью уточнения проведения процедур отбора согласно современных эффективных технологий, которые уже давно применяются как в известных успешных зарубежных и отечественных частных структурах, так и в государственных органах власти развитых стран.

На основании проведенного анализа можно предложить при осуществлении отбора на государственную службу применять психологические тесты и методики, которые используются в частном секторе экономики.

С целью осуществления объективной оценки кадров при приеме на работу, предлагается создать независимый Центр оценки государственных служащих, в состав которого будут привлекаться ведущие ученые, общественные и политические деятели. Оценивание будет осуществляться анонимно и только в итоге кандидат получает заключение. Кроме того, методы отбора должны быть индивидуальными в зависимости от типа должности государственной службы, выполняемых функциональных обязанностей и тому подобное [4, с.208].

Выводы. Учитывая вышеизложенное, можно утверждать, что в условиях интеграционных и глобализационных процессов стремительного развития технологий, повышаются требования к работнику. Особый вес приобретают навыки по культуре общения и поведения, деловых и организационных качеств, знание языков, владение компьютером, оргтехникой и тому подобное. Как следствие, трансформируются подход к управлению трудовыми ресурсами и актуализируется необходимость качественного отбора персонала. Главными трендами в сфере управления персоналом остаются: автоматизированное управление бизнес-процессами, в том числе электронный документооборот, внедрение систем внутрифирменного обучения, использование психодиагностического инструментария в отборе персонала.

Перспективой дальнейшего развития данного направления является анализ зарубежного опыта по вопросам отбора кадров государственной службы, разработка комплексных процедур отбора профессиональных кадров.

Список литературы:

1. Берко П.О. Подбор и адаптация персонала как основа реализации успешной
2. Заборовская С. Р. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления. Государственная служба. 2015. №2 (94). С. 67–70.
3. Лазукова, Е. Найм и карьера государственных служащих. Власть. 2013. №5. С.181–185.
4. Манафова Н. Ф., Бреусова Е.А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу. Концепт. 2017. №2. С. 207–211.
5. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник. М.: Статут, 2016. 217 с.
6. Самойлова К. А. Теоретические подходы к проблеме отбора персонала в организации и пути её решения // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1-1.
7. Юритов А.В., Бекасов О.Б. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы. Высшая школа экономики. 2016. №5. С. 56–60.