

ОТБОР КАНДИДАТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Петрова Оксана Дмитриевна

Ведущий специалист-эксперт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Московской области (МОСОБЛСТАТ), г. Москва, Магистрант, Российский Государственный Социальный Университет по специальности «Управление персоналом», РФ, г. Москва

Selection of candidates on replacement of posts of the state civil service

Petrova Oksana Dmitrievna

*leading specialist - expert of the Territorial authority **Federal state statistics service on the Moscow region (Mosoblstat), Moscow***

*student of magistracy of the Russian State Social University (RSSU) **on a specialty "Human Resource Management", РФ, Moscow***

Аннотация. Отбор кандидатов для организации играет очень важную роль, поскольку в самой организации многое зависит от правильно подобранного персонала. В данной статье было рассмотрено, как регулирует Российское законодательство процессом отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. Также были рассмотрены основные методы по отбору кандидатов, которые существуют на данный момент и какие новые методы можно внедрить для более профессионального отбора кандидатов.

Abstract. The selection of candidates for the organization plays a very important role, since the organization itself much depends on a properly sized staff.

This article is devoted to the topic of selection of candidates on replacement of posts of the state civil service. In this article, you learned how the Russian legislation regulates the process of selection of candidates on replacement of posts of the state civil service. The main methods for the selection of candidates, which exist at the moment and what new methods can be implemented for a more professional selection of candidates.

Ключевые слова: отбор кадров; гражданский служащий; государственные должности РФ и субъектов РФ; замещение должности.

Keywords: the selection of the personnel; civil servant; public office of the Russian Federation and

subjects of the Russian Federation; substitution positions.

Важной составляющей для органов государственной власти является формирование кадров государственной гражданской службы, так как от кадрового состава зависит авторитет и доверие, как в обществе, так и у власти. Поэтому персонал должен отвечать всем необходимым требованиям. Осуществление самого процесса отбора кандидатов на замещение государственной и гражданской службы носит нормативно-правовой характер и поэтому данный процесс требует четко прописанного плана действий и требований, которые будут отвечать целям и задачам государственной службы.

Базовыми правовыми документами, на которые должна опираться организация процесса отбора кандидатов, является Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Конституция РФ. Поэтому рассмотрим, как процесс отбора кандидатов на государственную гражданскую службу регулируется этими правовыми документами. Начнем с Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ, где во 2-ой главе, в статье 12 прописаны необходимые квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы [3]:

1. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.
2. Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.
3. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит наличие высшего образования.
4. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп должностей гражданской службы входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.
5. Квалификационные требования к стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки для федеральных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации, для гражданских служащих субъекта Российской Федерации - законом субъекта Российской Федерации.
6. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций и включаются в должностной регламент гражданского служащего.

Как мы видим, существуют четыре категории государственной гражданской службы, для которых существуют свои определенные квалификационные требования. Это позволяет подобрать более профессионально-подготовленного человека для определенной должности, для того чтобы он в полной мере мог выполнять свои должностные обязанности.

В данном законе также прописаны ограничения, связанные с государственной гражданской службой – гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае [3]:

- 1) его признания недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступающего по итогу в законную силу;

2) присуждение наказания, которое исключает возможность исполнять должностные обязанности по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

3) если отказываешься от прохождений процедур оформления доступа к сведениям, включающим государственные и иные охраняемые федеральным законом тайны, если при выполнении должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы возможны с использованием такой информации;

4) если имеется заболевание, препятствующее поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и имеется заключение медицинской организации. Организация прохождения диспансеризации, список таких заболеваний и формат заключения медицинской организации устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

5) если гражданин является близким родственником, таким как: родитель, супруг, ребёнок, брат, сестра, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей с гражданским служащим, если замещение должностных обязанностей гражданской службы связаны с непосредственным подчинением или под контролем одного из них другому;

6) если гражданин выходит из гражданства Российской Федерации или приобретает гражданство другого государства;

7) если гражданин имеет гражданство другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

8) представления недостоверных документов или заведомо ложных данных при поступлении на гражданскую службу;

9) отказа от предоставления включенных в перечень Федерального закона сведений или предоставление заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера при вступлении на гражданскую службу;

10) если утрачено доверие к гражданскому служащему представителем нанимателя из-за несоблюдения запретов и ограничений, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами;

11) признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, в соответствии с заключением призывной комиссии (за исключением граждан, прошедших военную службу по контракту).

При отборе персонала необходимо учитывать все вышеперечисленные ограничения. Для этого кандидаты предоставляют необходимые данные и, в дальнейшем, с их согласия ведется работа по проверке персональных данных, а так же претенденты проходят собеседование и в некоторых организациях тестирование на проверку их профессиональных знаний и навыков.

Согласно 20 статье 4-ой главы настоящего закона право поступления на государственную гражданскую службу имеют «граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом» [3].

Все основные нюансы процесса отбора кандидатов на государственную службу прописаны в 22 статье главы 4-ой. В ней сказано, что поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы происходит по итогам конкурса. Сам конкурс «заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности

гражданской службы» [3].

Но при некоторых обстоятельствах данный конкурс может не проводиться. К таким обстоятельствам относится [3]:

- 1) назначение на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";
- 2) назначение на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;
- 3) заключение срочного служебного контракта;
- 4) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 настоящего Федерального закона;
- 5) назначение на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе;
- 6) назначение на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа.

Если кандидат нанимается на должность, относящуюся к группе младших должностей гражданской службы, то наниматель либо представитель нанимателя в праве не проводить конкурс.

Существует отказ участия в конкурсе претенденту на замещение должности государственной гражданской службы по причине несоответствия квалификационным требованиям к вакантной должности, но претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Для проведения данного конкурса в обязательном порядке образуется конкурсная комиссия. В её состав должны входить «представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов» [2].

Также необходимо соблюсти пропорцию между числом независимых экспертов вместе с представителями общественных советов и членами конкурсной комиссии, первые должны составлять не менее $\frac{1}{4}$ от вторых. Согласно данному закону при формировании конкурсной комиссии обязательно надо исключать возможные возникновения конфликтов интересов, которые могут повлиять на решение об отборе конкурсанта.

Если же вакантная должность связана с государственной тайной, то конкурсная комиссия должна формироваться с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Согласно настоящему закону (статья 22, пункт 11) «претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии» [3].

Также отбор кандидатов на замещение вакантной должности регулируется и Конституцией

РФ. К примеру, при нарушении конституционных положений со стороны работодателя следует квалифицировать как ущемление конституционных прав граждан.

Это такие базовые принципы как [1]:

- 1) 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;
- 2) принцип равных прав и свобод и равных возможностей их реализации для мужчины и женщины;
- 3) принцип права граждан РФ участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей;
- 4) принцип равного доступа граждан Российской Федерации к государственной службе;
- 5) принцип равного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии и т. п.

И так, мы видим, что процесс отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы регулируется правовыми документами РФ. Но при анализе нормативно-правовых документов было замечено, что в них прописываются не все методы, при помощи которых, проводят конкурс, а только лишь один, это проверка личных данных кандидата. А ведь существует множество методов по отбору персонала государственных гражданских служащих, например таких, как:

- Собеседование
- Анкетирование
- Психологический тест
- Тест на профессиональные знания и навыки
- Тест на знание нормативно-правовой базы и т. п.

Проходя конкурс, кандидат проходит несколько этапов, на каждом из которых применяется определенный метод отбора:

- 1) предварительная отборочная беседа
- 2) заполнение бланков формы заявления и анкеты претендента на должность
- 3) проверка необходимой личной информации кандидата
- 4) собеседование
- 5) тестирование
- 6) медицинский осмотр

Все организации проводят конкурсы по разному, кто-то ограничивается одним собеседованием, кто-то проводит ещё и тестирование. Мало организаций, которые проверяют своего кандидата на максимум и узнают о его возможностях и навыках в ходе работы. В то время как это можно было выяснить ещё при прохождении конкурса и развивать его ресурсы в нужном направлении. К примеру, считаю нужным узаконить прохождение психологического теста новому претенденту, который собирается поступить на государственную службу в конкретный государственный орган. Так как человек новый,

необходимо узнать, что можно ждать от этого кандидата, какие он преследует цели. Если претендент уже работает в государственном органе, в котором проходит конкурс на замещение вакантной должности, и подает документы на прохождение данного конкурса с целью занять более высокую должность или сменить направленность своей деятельности, то считаю, что ему необходимо пройти тестирование на профессиональные знания и навыки, которые необходимы при работе на вакантной должности. Это поможет в свою очередь определить возможные скрытые навыки и знания, которые можно развить и направить в правильное русло.

Такой метод как тестирование на знание нормативно-правовой базы считаю нужным проводить для всех кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Это нужно для того, чтобы все сотрудники знали необходимые для работы законы и следовали им.

При отборе кандидатов иногда возникает проблема в том, что на вакантную должность подошло несколько кандидатов. Решить данную проблему предлагаю таким методом, как «мозговой штурм». Этот метод пока не используется в отборе кандидатов на замещение должностей государственной службы. Заключается он в том, что оставшимся кандидатам дают одно задание, которое связано с должностными обязанностями вакантной должности, и определяют необходимое время для решения данного задания. Кандидаты, образуя команду, должны искать решение, в это время наниматель или представитель нанимателя возможно вместе с квалифицированным психологом, находясь в той же комнате, наблюдает за ходом мыслей и предложениями кандидатов. В ходе данного задания можно выявить лидера, креативного мыслителя, новатора и т. п., смотря какие качества требуются на вакантную должность.

Данный метод позволяет уравнивать кандидатов, ставя перед ними общую задачу и одинаковые условия для решения. Также благодаря данному методу считаю, что можно заранее понять, как претендент будет строить в дальнейшем планы по выполнению своих обязанностей. Оставшихся кандидатов можно включить в резерв.

Для кандидата важно найти свое место, где он сможет развиваться. Для организации же важно выяснить сильные стороны кандидата чтобы в будущем, если его примут на государственную службу, помочь реализовать ему эти сильные стороны для того чтобы кандидат вносил вклад в развитие организации, принося возможно и что-то новое. Поэтому надо использовать все доступные методы оценки и определение профессиональной пригодности и направленности кандидата.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Электронный ресурс]// КонсультантПлюс. – Режим доступа: [www](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/). URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 15.04.2016)
2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. М.: ИНФРА-М, 2005. 304 с.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [Электронный ресурс] //КонсультантПлюс. – Режим доступа: [www](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/). URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения 15.04.2016)