

ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ПРИ НАЙМЕ

Диденко Карина Артуровна

студент, Уральский Институт Управления – Филиал РАНХИГС, РФ, г. Екатеринбург

Чевтаева Наталия Геннадьевна

д-р социол. наук, профессор, Уральский Институт Управления – Филиал РАНХИГС, РФ, г. Екатеринбург

Эффективность института муниципальной службы, основной задачей которого является обеспечение решения вопросов местного значения в целях создания комфортных условий для жизнедеятельности населения, зависит от качества кадрового состава муниципальных органов власти.

Законодательство о муниципальной службе обеспечивает органы муниципальной власти компетентными работниками в первую очередь путём проведения открытого конкурса на замещение должностей муниципальной службы. Данная процедура призвана обеспечивать доступность и открытость муниципальной службы для поступления граждан на любой уровень должностной иерархии.

Муниципальную службу можно охарактеризовать как управленческая деятельность, осуществляемая на муниципальной должности, на постоянно основе в органах местного самоуправления. Целью деятельности выступает обеспечение реализации полномочий, выполняющиеся как органами, так и должностными лицами местного самоуправления.

Эффективная работа муниципального служащего стимулируется за счет материальных поощрений, которое влечет за собой повышение качества работы муниципального органа.

В настоящее время, эффективное управление определяется профессионализмом государственного служащего. «...Новая эпоха управления персоналом - это усиливающие требования к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, также поддержание трудовой активности, развитие компетенций и создания условий для полного выявления личностных возможностей и способностей» [5, с. 12].

Отбор персонала государственных и муниципальных служащих – это идентификация, измерение, соотнесение общих требований, сопоставление, которые выдвигаются государственным органом. Отбор персонала представляет собой отбор подходящих кандидатов на определенную должность, а также кандидатов из резерва, который был создан в процессе подбора.

В департаментах управления персоналом передовых организаций подтверждают правило: выбирать надо человека, который обладает лучшей квалификацией для осуществления работы на искомой должности, а не кандидата, предоставляющийся наиболее подходящим для продвижения по службе.

Необходимо отметить, что существует два вида отбора. Первым видом является отбор при поступлении на государственную гражданскую службу.

Вторым видом отбора служит отбор на вакантные должности в процессе прохождения

службы.

При первичном отборе, как гражданских, так и муниципальных служащих происходит идентификация их характеристик с требованиями, которые выдвигаются государством, а также государственными органами. Приоритетным значением на этом этапе выступают социально-профессиональные характеристики человека, также формальные критерии отбора, такие как уровень профессионального образования, стаж службы, опыт работы [4, с. 18].

Решение комиссии является формальным основанием для назначения на вакантную должность. Помимо решения о признании одного из претендентов победителем по конкурсу, комиссия имеет право также включить одного, нескольких или всех претендентов, которые не прошли по конкурсу, в кадровый резерв. В настоящее время, это выступает одним из наиболее распространенных способов для формирования в кадровый резерв. В кадровом резерве, конкурсы на места проводятся гораздо реже.

В системах государственной службы, на сегодняшний день, одной из главных проблем остается возрастной состав. Амбициозные, молодые, граждански ориентированные специалисты должны составлять основу государственной службы. Следовательно, смена поколений на государственной службе должна происходить наиболее интенсивно.

От того, насколько эффективно будет развиваться государственный аппарат, прописаны и продуманы решения, зависит будущее России. Таким образом, существует необходимость в пересмотре имеющегося российского и зарубежного опыта в сфере эффективности и совершенствования государственной службы [3, с. 54].

Также, необходимо выделить ряд проблем, которые возникают в процессе отбора государственных и муниципальных служащих, а именно:

- отсутствие отлаженной системы поиска кандидатов на вакантные должности муниципальной службы;
- отсутствие полного и достаточного набора требований, предъявляемые к кандидатам;
- отсутствие разработанных профессиограмм на различные должности муниципальной службы;
- методы отбора персонала, используемые на практике, нуждаются в доработке и корректировке;
- недостаток квалифицированных специалистов, которые способны качественно проводить отбор персонала.

В основном, при процессе отбора муниципальных служащих, в большинстве случаев предпочтение отдается кандидатам, которые подготовлены профессионально. Довольно большой процент руководителей, отдает свое предпочтение служащим администрации и ее структурных подразделений [1, с. 78].

Это обусловлено тем, что служащие администрации имеют опыт работы на должностях муниципальной службы, также знают ее специфику. Руководству выгоднее принять опытного сотрудника на службу, не тратя время на профессиональную адаптацию, а также его обучение. Также, данный факт означает высокую степень закрытости муниципальной службы.

Учитывая особенности муниципальной службы как института публичной власти, нарушается принцип равного доступа граждан к муниципальной службе, не обеспечиваются гарантии равенств прав и возможностей граждан и избрание претендента, наиболее соответствующего предъявляемым квалификационным требованиям, что приводит к низкой эффективности муниципальной службы как отдельного института. И как следствие, все чаще можно слышать мнение о целесообразности выделения отдельного института муниципальной службы.

Кроме того, федеральный закон №25-ФЗ не регламентирует вопрос о том, кто и как должен

принимать решение о самом проведении конкурса, либо замещении соответствующей должности вне конкурса.

Видится два направления решения данной проблемы: во-первых, вопрос в отношении конкретной должности решается представителем нанимателя индивидуально, во-вторых, муниципальным правовым актом должны быть определены 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, второй вариант представляется более предпочтительным и может стать эффективным инструментом для ликвидации непониманий по данному вопросу.

С другой стороны, некоторые органы местного самоуправления пытаются «завуалировать» назначение на муниципальную должность заранее выбранного лица под процесс его назначения вследствие победы на конкурсной основе. Подбираются «подставные» кандидаты, формально проводится процедура конкурса и затем объявляется о победе планируемого лица.

Степень эффективности системы отбора кадров, как правило, оценивают по показателям, которые повышают результативность работы самого учреждения. Однако стоит заметить, что при найме и отборе муниципальных служащих, отделы сталкиваются с проблемой сложного определения степени эффективности труда кандидата.

Результатом труда как гражданского, так и муниципального служащего выступают управленческие решения, а также их последствия и услуги, оказываемые местному сообществу.

Таким образом, для того, чтобы оценить эффективность работы служащих, необходимо, прежде всего, оценивать качество оказываемых услуг и принятых управленческих решений, а также эффективность их реализации.

«Оценщиками» в таком случае выступает местное население и профессионалы-эксперты.

Общим критерием для оценки эффективности работы муниципальных служащих может выступать степень реального достижения поставленных целей при исполнении своих должностных обязанностей. Но в данном случае население должно четко представлять приоритеты и цели муниципальной политики, а также иметь объективную информацию о результатах ее реализации [5, с. 44].

Необходимо отметить, что формирование системы отбора и найма персонала в органах местного самоуправления - это длительный процесс, требующий слаженной работы должностных лиц органа местного самоуправления, его структурных подразделений и самих муниципальных служащих.

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 (например, в очень малочисленных сельских поселениях, с низкой кадровой обеспеченностью, либо в случаях, когда замещаются определённые должности муниципальной службы, на которые конкурс, по общепринятой практике, не проводится).

Список литературы:

1. Зайцева, Е. В. Профессиональное развитие муниципальных служащих как фактор успешной деятельности органов местного самоуправления / Е. В. Зайцева, А. С. Воробьева. // Вестник. 2016. № 4.
2. Манафова, Н. Ф., Бреусова, Е. А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № 2. С. 207-211.
3. Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба: учебник / А. Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 2016. 217 с.
4. Шатова, Т. А. Регулирование труда государственных служащих: постановка проблемы // Юридические науки: проблемы и перспективы. 2016. С. 87-90.
5. Юритов, А. В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы / А.В. Юритов, О. Б. Бекасов. // Высшая школа экономики. 2016. № 5.