

Подбор кадров для государственной службы

Научный руководитель – Дохкильгова Диба Мажитовна

Аслаханова Седа Асуевна

Выпускник (специалист)

ФГБОУ ВО "Чеченский государственный университет Грозный, Россия

E-mail: Zvezdochkagoodluck@mail.ru

В январе 2021 года в рамках Общероссийского форума «Россия и мир после пандемии» состоялась экспертная дискуссия на тему привлечения, подбора и удержания кадров на госслужбе. Дискуссия началась с вопроса о том, какими основными качествами должен обладать государственный служащий или кандидат на должность государственной службы. К числу таких качеств участники встречи отнесли ответственность, профессиональную компетентность, готовность к служению и работе в условиях многозадачности, способность к саморазвитию и самообразованию, клиентоориентированность, а также высокую работоспособность, устойчивость к стрессам и изменениям, проактивность и нацеленность на результат[2].

В рамках состоявшейся дискуссии были отмечены высокие показатели конкурентности государственных органов на рынке труда в условиях пандемии.

Государственные органы, как работодатели, проявили себя как устойчивая стабильная система, которая на протяжении всего периода пандемии позволила людям гарантированно работать, удовлетворяя тем самым один из ключевых мотивов нахождения на госслужбе - стабильность работы. Именно стабильность стала одним из факторов повышения уровня привлекательности замещения государственных должностей и уровня мотивации государственных служащих в нестабильных условиях пандемии.

Работа с электронными сервисами, приемы делового общения, системность мышления, умение выполнить множество задач за короткий промежуток времени и критическое мышление - это те навыки, которые делают госслужащего конкурентоспособным на рынке труда. Необходимы и исследовательские навыки: поиск, структурирование и анализ необходимой информации; качественные и количественные методы анализа данных, осваивать многозадачность, работать в команде. Большую роль также играют знания нормативно-правового регулирования различных сфер государственного управления.

В результате изучения личности должны быть получены сведения о таких значимых характеристиках личности, как:

- интеллектуальный уровень,
- уровень управленческих качеств и навыков руководства людьми,
- особенности темперамента и характера,
- прогноз успешности замещения данной должности.

Профессионализм кандидата - такой же обязательный для изучения критерий, как его личностные и деловые качества. При этом необходимо исходить из соответствующих квалификационных требований к должности государственной гражданской службы, положений должностного регламента, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Для того чтобы оценить степень соответствия кандидата должности могут применяться:

- индивидуальное собеседование;
- проведение групповых дискуссий;
- написание реферата;

- разработка презентаций;
- тестирование;
- CASE-модели.

CASE - модели - практическое задание, максимально приближенное к реальным обязанностям, которое позволяет выявить имеющиеся профессиональные навыки[1]. Это подготовка ответов на письма различной тематики, подготовка проектов правовых актов, их правовая экспертиза, подготовка тезисов выступлений на заданную тему, подготовка предложений в проекты решений коллегиальных органов, подготовка планов мероприятий и др. Выполнение заданий проводится под контролем, в условиях заданного времени. В зависимости от типа задания может быть разрешено использование справочных правовых систем. Практические задания могут разрабатываться как сотрудниками отдела кадров и руководителями структурных подразделений, так и с помощью привлечения сторонних организаций, специализирующихся на изучении профессиональных и психологических качеств кандидатов. Изложенные выше методы изучения кандидатов призваны сделать отбор более качественным.

Уровень подготовки госслужащих целесообразно поднимать с применением образовательной программы «Управление и аналитика в государственном секторе». Данная программа во многом поможет определить карьерную траекторию.

Набирает популярность электронный сервис по подбору кандидатов на государственную службу с использованием программных решений Trello by Google. Данная программа помогает в реализации замыслов о будущем профессиональном пути.

Отборочные задания требуют знания общих вопросов об управлении, психологии, компетенции персонала, методы анализа данных, приемов обработки информации, специфику работы госслужбы. Необходимо показать свою мотивированность, по выполнению поставленных задач, что поможет пройти отбор среди огромного количества других кандидатов. Нужно представить концепцию госслужбы будущего, поразмышлять о ее современных проблемах, направлениях изменений с учетом ряда позиций, которые стоило бы оставить неизменными. Требуется общее понимание устройства кадровой подсистемы государственного управления, нормативных рамок ее правового регулирования, знаний о существующих проблемах и перспективах развития. Кроме того, умение в концентрированном виде проводить структурированный анализ информации, представить его в виде научного текста и подготовить публичную презентацию в доступном для понимания формате.[1]

Разработка подобных эффективных продуктов и качественных электронных сервисов взаимодействия для тех, кто хотел бы начать свою работу в органах госслужбы - поможет вывести взаимодействие потенциальных кандидатов и работодателя на качественно новый уровень коммуникаций. Это конкретная помощь и инструмент, чтобы государственная служба стала более открытой, а найм на работу в госслужбу - более доступным.

Источники и литература

- 1) Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: нимб. - 2014. – 607 с.
- 2) Пономаренко Б.Т. Профессиональное обучение государственных и муниципальных служащих: состояние и развитие. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.jeducation.ru/6_2005/11.html (дата обращения: 27.02.2021)