

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **"Конкурсный отбор при поступлении на государственную гражданскую службу: основные проблемы и направления совершенствования"**

***Трофимова Вероника Петровна***

*Студент*

*Международный университет, Управление крупными городами, Москва, Россия*

*E-mail: trof.veronika@gmail.com*

В течение последнего десятилетия в Российской Федерации проводилась и активно проводится работа по реформированию государственной гражданской службы. На сегодняшний день Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года утверждена и действует Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)», одной из целей которой является формирование высококвалифицированного кадрового состава, в том числе за счет усовершенствования порядка замещения вакантных должностей государственной гражданской службы [1].

Совершенствование процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы необходимо по ряду причин. Во-первых, используемые методы оценки профессионального уровня кандидатов не позволяют в полной мере обеспечить государственные органы высококвалифицированными кадрами. Кроме того, кадровые службы государственных органов зачастую не заинтересованы в поиске наиболее ценных кадров и ограничиваются претендентами с более низким уровнем профессионализма, так их гораздо легче найти.

В качестве важнейшего правого недостатка можно отметить отсутствие единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, которая закрепила бы основные операции, процедуры и приемы сбора информации о профессиональных и личностных (в том числе нравственных) качествах участников конкурса, влияющих на эффективность выполнения ими деятельности в определенной должности, а также способов их систематизации и анализа данной информации [4]. Отбор должен обеспечиваться определением и нормативным закреплением основных процедур и методов отбора, ролей, функций и меры ответственности всех лиц, вовлеченных в отбор. В силу этого крайне необходима достаточная нормативно-методическая база, регламентирующая процедуру проведения конкурсов.

Также, в числе основных неурегулированных моментов организации и проведения конкурсов можно выделить:

- совместное участие в конкурсе действующих государственных гражданских служащих и внешних граждан;
- низкая компетентность конкурсной комиссии;
- проблема контроля и надзора за ходом работы конкурсной комиссии;
- необходимость оценки морально-психологического состояния, нравственного уровня, психологической готовности к службе, степени политической, нравственной и правовой сознательности, а также системы ценностей, потребностей и интересов претендента.

Все вышеперечисленные недостатки в целом делают существующую систему организации и проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской

службы сугубо формальной, не позволяющей в должной мере оценить профессионализм, личностные (в том числе нравственные) характеристики претендента, и, соответственно, не способной обеспечить штатный состав высокопрофессиональными кадрами.

Очевидно, что необходимо принять меры по совершенствованию существующей процедуры проведения конкурсного отбора при поступлении на гражданскую службу и устранению наиболее острых и негативных моментов, связанных с конкурсом. В результате проведенного исследования можно выдвинуть следующие предложения по совершенствованию организации конкурсного отбора:

1) Проанализировать методики проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы по отдельным субъектам Федерации.

Данная процедура позволяет выявить их различия, основные преимущества и недостатки, а также определить наиболее интересные и эффективные методики, использование которых целесообразно распространить на все органы государственной власти страны.

2) Подробно рассмотреть существующие методы оценки кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы, уделив особое внимание методам оценки морально-нравственного уровня претендентов.

Данная процедура необходима в силу того, что гражданская служба неразрывно связана с нравственным и этическим уровнем, морально-психологическим состоянием государственного служащего и результат его труда во многом зависит от степени его нравственной и правовой сознательности.

3) Ранжировать методы конкурсной оценки по категориям и группам должностей государственной гражданской службы. Рационально произвести процедуру ранжирования методов оценки по категориям и группам должностей, так как общие требования, предъявляемые к вакантным должностям, различаются в зависимости от уровня должностей [3].

4) Исследовать и разработать предложения по повышению компетентности конкурсной комиссии, а также повышению качества ее работы. В связи с этим необходимо:

- внедрение системы обучения и повышения квалификации экспертов и других членов конкурсной комиссии;

- приглашение экспертов из независимых институтов по принципу сменяемости и неожиданности;

- введение системы рейтинговой оценки всех членов комиссии, особенно экспертов, получение обратной связи от участников конкурса, оценка работы комиссии независимым экспертом;

- более конкретное и четкое определение круга организаций, готовящих независимых экспертов, например: некоммерческие организации, занимающиеся управлением персоналом, правозащитной или иной защищающей интересы граждан деятельностью; коммерческие организации, предоставляющие консультационные или образовательные услуги в области управления персоналом и т.д. [2].

Проведенное исследование показало необходимость совершенствования процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы с целью формирования высококвалифицированного кадрового состава гражданской службы, который будет способен обеспечить результативное функционирование государственной власти, повысит доверие граждан к гражданским служащим и органам го-

сударственной власти, а также поднимет имидж гражданской службы.

### **Литература**

1. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. 261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)».
2. Мицкевич Л.А. Методология и методики проведения оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданской службы Красноярского края. Красноярск, 2005. С. 14.
3. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009 С. 119-120.
4. Юпитов А.В., Бекасов О.Б., Пономарева В.С. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы: современные механизмы, принципы и процедуры. М.: ГУ-ВШЭ, Институт проблем государственного и муниципального управления, 2004. С. 46.