

Секция «Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих»

## Роль ценностного подхода в процедуре отбора кандидатов для прохождения государственной гражданской службы

*Митькин Вадим Николаевич*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: mitkinvadim@mail.ru*

Эффективность отбора кандидатов при прохождении государственной службы определяет качество самого государственного управления. В 1935 году И.В. Сталиным в своём выступлении перед выпускниками военных академий была произнесена знаменитая фраза "Кадры решают всё" [1]. Учитывая, что как коллективом в целом, так и отдельными субъектами в частности формируется облик и результативность, для государственной службы данный принцип является особенно важным. В этой связи необходимо отметить о положительной тенденции в имплементации ценностной составляющей при отборе на госслужбу в Российской Федерации.

Так, основы системы отбора кандидатов для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации включены в Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [2]. Конкретизируется порядок отбора и в Указах Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" [3] и от 1 марта 2017 г. № 96 "Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа" [4]. Указы, помимо традиционной оценки профессиональных качеств, добавляют оценку и личностных качеств кандидатов. Также Указом от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" [5] утверждены морально-этические ориентиры для действующих госслужащих, на которые следует равняться кадровому резерву. Попытки повысить роль ценностного подхода в процедуру отбора кандидатов для прохождения государственной гражданской службы предпринимались и в постановлениях Правительства. Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" была утверждена методика, включающая ценностные критерии в тестирование, индивидуальное собеседование и анкетирование [6]. Однако единой методики учёта ценностных критериев, объединяющую нормы, прописанные в ранее упомянутом Законе и подзаконных актах, в настоящее время нет.

Конкретизированные перечни ценностных устоев, а также кодексы корпоративной этики имеются в большом количестве у транснациональных корпораций, так как спрос на идеологизированных сотрудников, отвечающих моральным нормам компаний, наравне с желанием превносить новое, сформировался с середины 1990-х годов [7]. Наиболее популярными первопроходцами в данной среде в конце двадцатого века стали: автомобилестроительная компания Toyota Motor Corporation, корпорация General Motors, многоотраслевая компания General Electric. В то же время, учитывая, что за три десятилетия значительно изменился инвестиционный климат, сменились ценностные предпочтения у поколений и перечень компаний, осуществляющих торгово-промышленную деятельность, поменялись

и представления о корпоративных ценностях. Роль корпоративных ценностей в коммерческих компаниях при отборе персонала значительно возросла. Если ранее корпоративные ценности представляли из себя свод правил и предписаний, имевших формальный аспект как при вышеупомянутом отборе, так и при планировании стратегии компаний, то сейчас такой аспект играет значительную роль в формировании долгосрочного стратегирования компании и в перечне критериев для найма у сотрудников кадровой службы. Наиболее популярными тенденциями, вытекающими из эволюции корпоративных ценностей, являются правила, связанные с ESG принципами [8].

В качестве примера государства, где имеется чёткое влияние ценностей принципов на отбор на государственную службу, может выступать КНР [9]. Проанализировав в том числе Закон КНР от 1 января 2006 г. "О государственной службе", можно сделать вывод о том, что в указанной стране применяется принцип "совмещение нравственности и таланта с приоритетом нравственности", в соответствии с которым при недостаточном количестве морально-этических качеств созидательного характера кандидату не представится возможным поступить на службу, невзирая на высокие баллы, полученные при тестировании профессиональной компетенции. Данная мера, в купе с высокой степенью идеологизированности политической системы КНР, позволяет зачислять в кадровый резерв и принимать на должности госслужбы наиболее мотивированных и идейных кандидатов.

Немаловажной проблемой, с которой также приходится сталкиваться, это отсутствие дополнительных идеологических критериев при рассмотрении кандидатов на посты на государственную службу. Зачастую, именно отсутствие достаточного количества идеологически мотивированных сотрудников не позволяет федеральным и региональным органам власти реагировать на срочные и ситуативные вызовы, требующих дополнительной нагрузки, так как низкая идеологическая заинтересованность в процессе работы зачастую приводит к нежеланию специалистов выходить за рамки нормированного рабочего дня, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации (от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ). В этой связи обязательным критерием должна стать заинтересованность в принесении пользы государству, стрессоустойчивость и адаптивность к изменениям, так как способный государственный гражданский служащий должен иметь понимание, что в стремительно изменяющемся мире уровень должностных обязанностей и перечень оказываемых услуг может меняться в сторону увеличения, а это в свою очередь потребует от него большей самоотдачи, сохранения психологической стабильности и умения адаптироваться к новым условиям и вводным.

Дополнительно отмечается, что при проведённом в 2020 году опросе среди гражданских служащих (в качестве примера взята Ростовская область), [10] 29.71% респондентов отметили в качестве мотивирующих факторов необходимость приносить пользу обществу. Альтернативными вариантами, формирующими мотивацию у чиновников, были: стабильность гражданской службы (74,26%), возможность реализации своих профессиональных способностей (39,69%), возможность личного роста, самосовершенствования (32,65%). Учитывая, что мотивирующий фактор о необходимости приносить пользу гражданам является одним из ключевых в вопросах этического портрета государственного служащего, можно сделать вывод о недостаточной этической заинтересованности объектов исследования при осуществлении обязанностей, возложенных на них государством.

Вместе с тем запрос у населения в этической отзывчивости государственных служащих достаточно высока. Так, в соответствии с опросами [11], наиболее важными качествами государства (следовательно и государственных служащих как репрезентативного образа) является забота о народе (41% - 1е место), некоррупционность (37% - 2е место), ответственность (16% - 9е место), честность (12% - 11е место).

Таким образом, принимая во внимание вышеизложенное, а также учитывая результаты

опросов, наличие целевого ценностного портрета государственного служащего, четкого перечня морально-этических качеств, требуемого от кандидатов для последующего успешного соискания на должность государственной службы, а также конкретизированной системы учета ценностных качеств кандидата при сравнении их с другими, в настоящий момент является актуальным и найдёт себе применение в будущем, так как учёт данных критериев при формировании кадрового состава не только позволит обратить внимание на высокоэрудированных специалистов, но и на моральных единомышленников, ставящих перед собой те ценностные установки, которые помогут государству должным образом развиваться.

### Источники и литература

- 1) Сталин И. В. Кадры решают всё // Речь в Кремлёвском дворце на выпуске академиков Красной Армии 4 мая 1935 г. – 1935.
- 2) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс.
- 3) Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс
- 4) Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // СПС Консультант-Плюс
- 5) Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов поведения государственных служащих" // СПС Консультант-Плюс
- 6) Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов" // СПС Консультант-Плюс
- 7) Кабалина, В. И. Ценности российских менеджеров и корпоративные ценности / В. И. Кабалина, К. В. Решетникова. — Текст: непосредственный // Российский журнал менеджмента. — 2014. — № 2. — С. 37–66.
- 8) Кондратенко, Мария ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать / Мария Кондратенко. — Текст: электронный // РБК: [сайт]. — URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435> (дата обращения: 02.03.2023)
- 9) Опыт лучших практик государственной службы России и Китая: монография / отв. ред. Т. Я. Хабриева, Чжао Шимин; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Пудунская академия подготовки руководящих кадров Китая. — М.: ИД «Юриспруденция», 2020. — 396 с.
- 10) Овчаренко Р.К. Мотивация гражданских служащих и результативность их профессиональной служебной деятельности (по данным социологического опроса) / Р.К. Овчаренко, И.А. Лунева, М.А. Штепа // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. - 1. - 2020. - С. 50-54. - 10.22394/2079-1690-2020-1-1-50-54.
- 11) Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., Филишова А., Шубина Д.О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук; М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 – 118 с.