



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 342

DOI 10.55186/27131424_2023_5_2_11

**КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И
ПОДХОДЫ**

**THE CIVILIAN SERVICE COMPETITION IN RUSSIAN FEDERATION:
REQUIREMENTS AND TRENDS**

Сулейманов Э.С., 2-курс ИГСУ РАНХиГС г. Москва

Suleymanov E.S., IGSU Russian Presidential Academy (Moscow)

Аннотация

В статье проведено исследование системы конкурсного отбора на государственной службе. Выявлено, что на современном этапе система конкурсного отбора включает три основных элемента: систему квалификационных требований, организацию проведения конкурсов и проведение оценочных процедур претендента.

Исследование организационных аспектов конкурсного отбора позволило выделить в качестве ключевого элемента эффективности оценочные процедуры, использование которых в настоящий момент не позволят на первоначальном этапе определить уровень профессионализма кандидата на должность.

С целью устранения указанного недостатка в статье предлагается введение обязательного использования всех оценочных процедур в процессе конкурсного отбора, а также внедрение рейтинговой модели оценки кандидатов с использованием средств ИКТ для устранения влияния субъективных факторов на результаты отбора.

Annotation

The article studies the system of competitive selection in the civil service. It was revealed that at the present stage the system of competitive selection includes three main elements: a system of qualification requirements, the organization of competitions and the evaluation procedures of the applicant.

The study of the organizational aspects of competitive selection made it possible to single out evaluation procedures as a key element of efficiency, the use of which at the moment will not allow at the initial stage to determine the level of professionalism of a candidate for a position.

In order to eliminate this shortcoming, the article proposes the introduction of the mandatory use of all evaluation procedures in the competitive selection process, as well as the introduction of a rating model for evaluating candidates using ICT tools to eliminate the influence of subjective factors on the selection results.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, конкурсный отбор, процедуры конкурсного отбора

Keywords: state civil service, competitive selection, competitive selection procedures

Актуальность непрерывного совершенствования технологий и процедур конкурсного отбора обусловлена необходимостью формирования эффективной государственной кадровой политики, повышением профессионализма кадрового состава государственных органов в современной нестабильной внутренней и внешней геополитической обстановкой.

Система конкурсного отбора является базовым элементом государственной кадровой политики, при этом позволяющим реализовать, закреплённый на государственном уровне принцип равного доступа граждан к

государственной и муниципальной службе, а также прав государственных и муниципальных служащих на продвижение по службе.

Важность вопросов конкурсного отбора подтверждается, как наличием обширной нормативно-правовой базы, регулирующей рассматриваемую дефиницию, так и большим количеством научных публикаций. Так, например в своих работах Старилов Ю.Н изучая проблемы обеспечения кадровым потенциалом органов государственной власти выделил недостаточную открытость органов власти, пробелы в законодательстве, недостаточную системность кадровых технологий [1, С. 99-116].

Гришковец А.А в своих работах в качестве главной проблемы формирования кадрового потенциала, и в частности процедур отбора кадров выделил в качестве проблемного «принцип протектирования» [2, с.14-16]. Аналогичной точки зрения придерживается также ряд других авторов, что и обуславливает повышенный интерес к формированию и использованию в государственной службе системы эффективного конкурсного отбора [3 с.12-15, 4 с.13].

В качестве базового нормативно-правового акта, регулирующего основные положения конкурсного отбора выступает ФЗ №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также устанавливающие основополагающие принципы доступа к государственной гражданской службе.

Нормативно-правовое закрепление категории конкурсного отбора связано с принятием в 2001 году Концепции реформирования государственной службы, при этом сама трактовка «конкурсный отбор» отсутствовала в нормативно-правовой базе до принятия в 2004 году ФЗ №79.

Современная нормативно-правовая база регулирования процедур и технологий кадрового отбора представлена на рисунке 1.

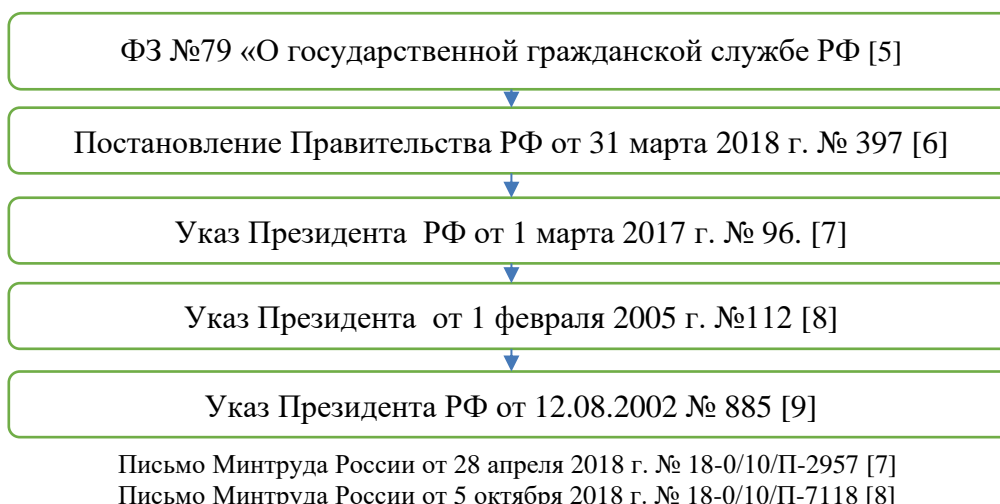


Рисунок 1 – НПА, регулирующие процедуру конкурсного отбора на вакантную должность государственной гражданской службы

Исследование нормативно-правовой базы конкурсного отбора позволяет выделить три основных элемента: систему квалификационных требований, организацию проведения конкурсов и проведение оценочных процедур претендента.

Первый элемент, система квалификационных требований к вакантной должности государственной гражданской службы регулируется ФЗ №79-ФЗ, а также «Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих».

Организация проведения конкурсных процедур включает непосредственно процедурные вопросы проведения конкурса, в том числе, публикацию объявления о конкурсном отборе и сбором сведений о кандидатах, подведение и публикацию итогов конкурса.

Третий элемент, оценочные процедуры, включает методики оценки профессиональных и личностных качеств претендентов. В соответствии с законодательством к основным оценочным процедурам относят (рисунок 2):

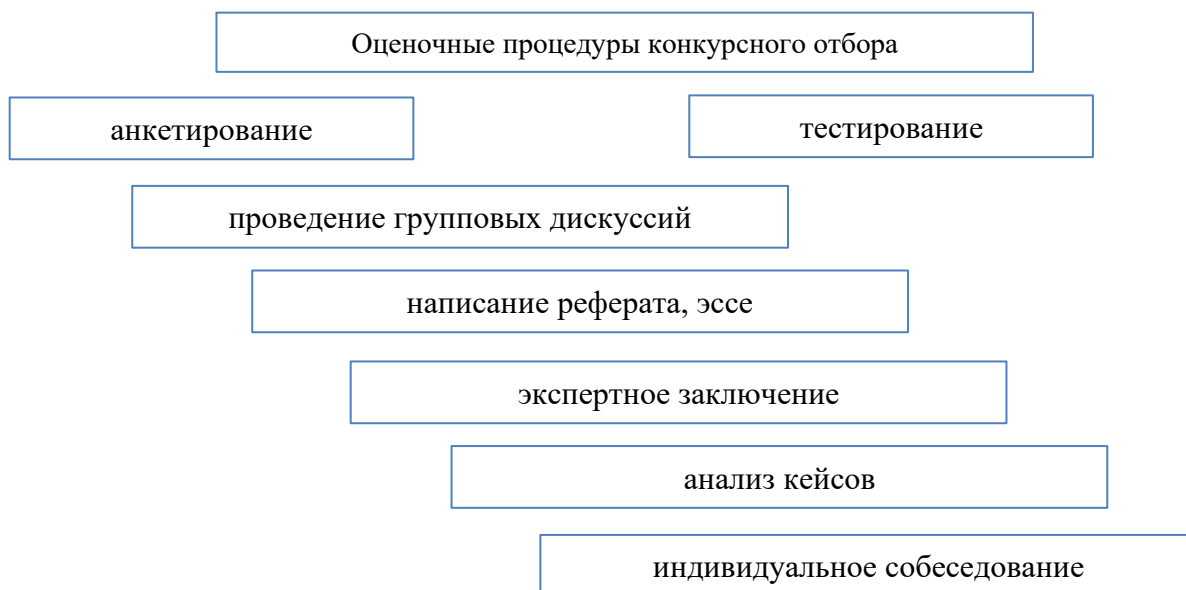


Рисунок 2 - Оценочные процедуры конкурсного отбора

Также необходимо отметить, что использование всех указанных процедур носит необязательный характер, а также законодательство закреплено право выбора государственными органами используемых оценочных процедур.

Использование контент-анализа сайтов государственных органов позволило выделить следующие профессиональные качества претендентов на вакантные должности, требующие оценки в процессе конкурсного отбора (рисунок 3).

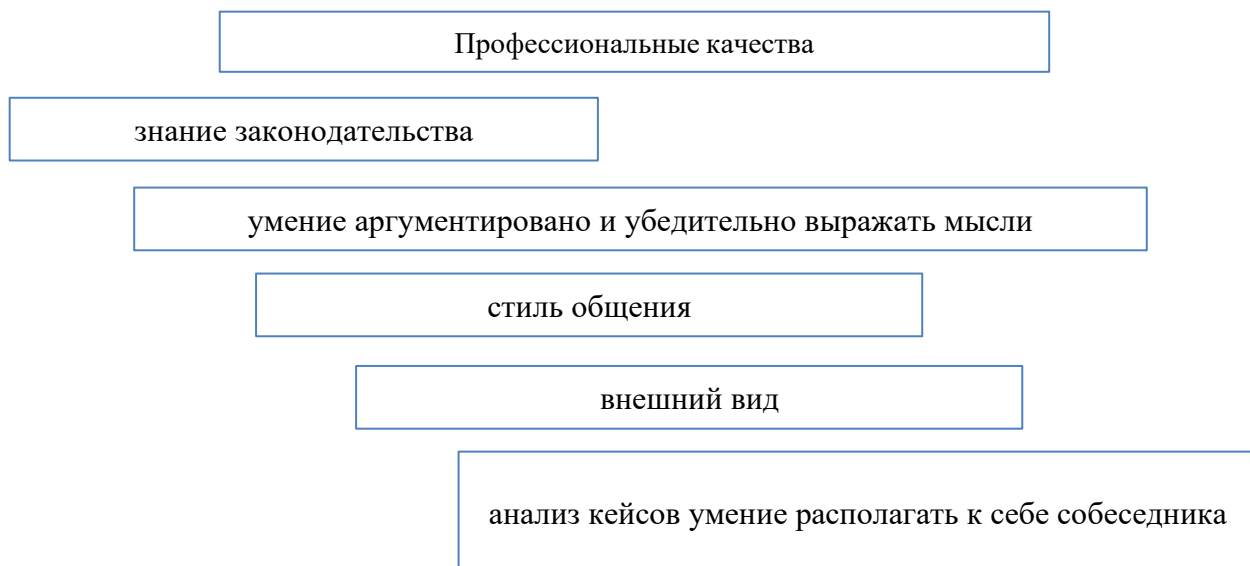


Рисунок 3 - Профессиональные качества претендентов на вакантные должности, требующие оценки в процессе конкурсного отбора

Как можно видеть на рисунке конкурсный отбор учитывает такие профессиональные качества, как знание законодательства, уровень коммуникабельности и внешний вид, однако данные направления оценки не позволяют в полном объёме оценить профессиональные компетенции претендентов, в том числе нацеленность на результат, способность к самообучению и самоорганизации, уровень конфликтности и т.д.

Исследование методов оценки профессиональных качеств претендентов на государственную службу позволило распределить их следующим образом (рисунок 4)

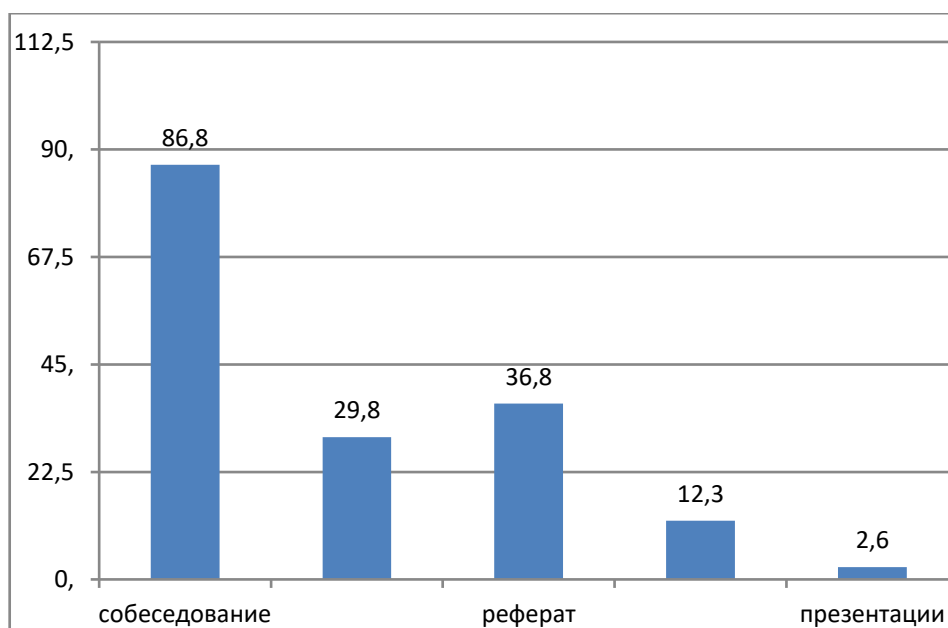


Рисунок 4 – Методы оценки кандидатов при проведении конкурсного отбора, наиболее часто используемые в органах государственной власти, %

Как видно на рисунке используемые оценочные технологии в большей степени используют собеседование, реферат и тестирование. Такие процедуры, как подготовка презентаций и решение практических задач используются редко, что вызывает необходимость расширения их использования в практике конкурсного отбора.

Повышение требований к уровню профессионализма и компетенций требует от системы конкурсного отбора непрерывного совершенствование методов оценки кандидатов, системы квалификационных требований к вакантным должностям государственной службы. При этом важным направлением совершенствования выступает система квалификационных требований, особенно с учётом современных аспектов внедрения компетентностного подхода (рисунок 5).



Рисунок 5 – Система качественного отбора на основе квалификационных требований

Также важным этапом совершенствования конкурсных процедур является утверждение чётких и детализированных методических рекомендаций проведения конкурсных процедур, создание рейтинговой модели оценки кандидатов с использованием средств ИКТ для устранения влияния субъективных факторов на результаты отбора.

Также для совершенствования организационных аспектов проведения

конкурсного отбора можно предложить следующий комплекс мероприятий, направленный на обеспечение повышения достоверности предоставления информации (рисунок 6).

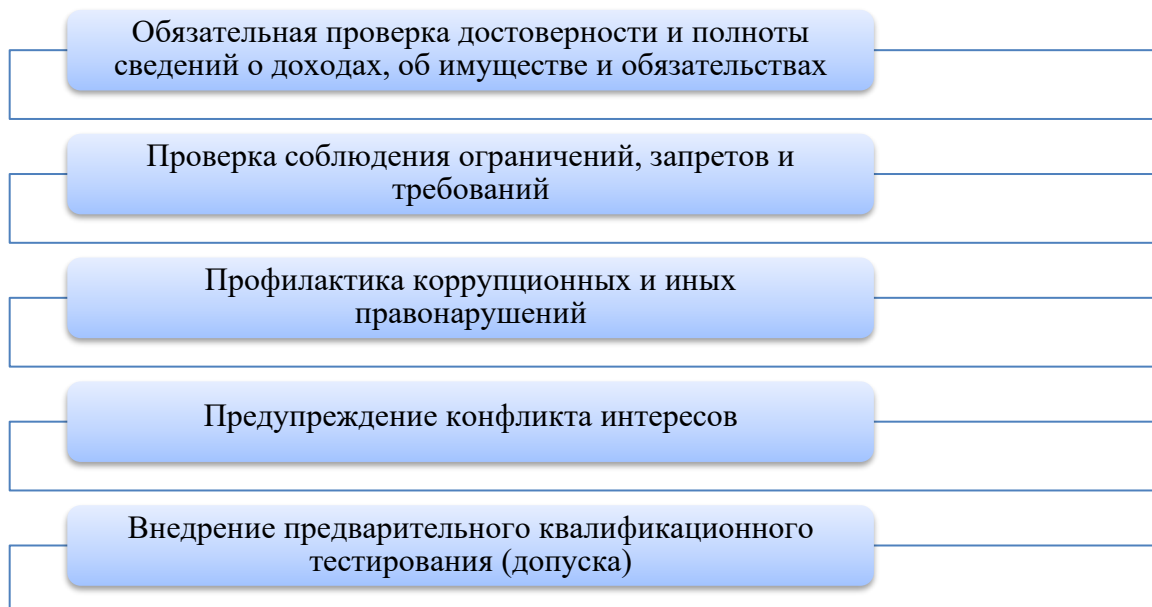


Рисунок 6 – Мероприятия, направленные на совершенствование организационных аспектов проведения конкурсного отбора

Таким образом, поведённое исследование позволяет сделать следующие выводы. Система конкурсного отбора должна обеспечивать реализацию принципа доступа всех граждан к возможности замещения должностей государственной службы. Система конкурсного отбора включает три основных блока: систему квалификационных требований, организацию проведения конкурсов и проведение оценочных процедур.

В процессе исследований пришли к выводу, что современная система конкурсного отбора не позволяет в поной мере провести оценку профессиональных и компетентностных качеств, с учётом минимального влияния субъективных факторов.

С целью совершенствования системы конкурсного отбора предлагается ввести обязательный порядок использования всех оценочных процедур в

процессе конкурсного отбора, а также внедрить рейтинговую модель оценки кандидатов с использованием средств ИКТ для устранения влияния субъективных факторов на результаты отбора.

Список использованных источников

1. Старилов, Ю.Н. Службное право России: уже реальность или пока научная гипотеза? / Ю.Н. Старилов // Правовая наука и реформа юридического образования. – 2013. – №3 (26). – С. 99-116.
2. Гришкoveц, А.А. Должность гражданской службы (некоторые проблемы статуса) / А.А. Гришкoveц // Административное право и процесс. – 2012. – №6. – С. 14-16.
3. Афанасьева, М.П. Обеспечение равного доступа к служебной деятельности в законодательном регулировании общественных отношений / М.П. Афанасьева // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2020. – №2. – С. 12-15.
4. Зуденкова, С.А. К вопросу о формировании концепции кадровой политики государственных органов [Электронный ресурс]: / С.А. Зуденкова // Вестник ГУУ. – 2018. – №10. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-kontseptsii-kadrovoy-po-litiki-gosudarstvennyh-organov>
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.04.2004 № 79-ФЗ. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. №397. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа [Электронный ресурс]: Указ Президента

Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

8. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

List of sources used

1. Starilov Yu.N. Service law in Russia: already a reality or still a scientific hypothesis? / Yu.N. Starilov // Legal science and legal education reform. - 2013. - No. 3 (26). – S. 99-116.
2. Grishkovets, A.A. Civil service position (some problems of status) / A.A. Grishkovets // Administrative law and process. - 2012. - No. 6. - S. 14-16.
3. Afanas'eva, M.P. Ensuring equal access to service activities in the legislative regulation of public relations / M.P. Afanaseva // Municipal service: legal issues. - 2020. - No. 2. - P. 12-15.
4. Zudenkova S.A. To the question of the formation of the concept of personnel policy of state bodies [Electronic resource]: / S.A. Zudenkova // Bulletin of the State University of Management. - 2018. - No. 10. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-kontseptsii-kadrovoy-po-litiki-gosudarstvennyh-organov>
5. On the state civil service of the Russian Federation [Electronic resource]: Federal Law of 04.27.2004 No. 79-FZ. Access from the legal reference system "ConsultantPlus".
6. On the approval of a unified methodology for holding competitions for filling vacancies in the state civil service of the Russian Federation and inclusion in the personnel reserve of state bodies [Electronic resource]: Decree of the Government of the Russian Federation dated March 31, 2018 No. 397. Access from the legal

- reference system "ConsultantPlus".
7. On the approval of the Regulations on the personnel reserve of the federal state body [Electronic resource]: Decree of the President of the Russian Federation of March 1, 2017 No. 96. Access from the ConsultantPlus legal reference system.
 8. On the competition for filling a vacant position in the state civil service of the Russian Federation [Electronic resource]: Decree of the President of the Russian Federation of February 1, 2005 No. 112. Access from the legal reference system "ConsultantPlus".
 9. On the approval of the general principles of official behavior of civil servants [Electronic resource]: Decree of the President of the Russian Federation of August 12, 2002 No. 885. Access from the ConsultantPlus legal reference system.

© Сулейманов Э.С., 2023 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №1/2023

Для цитирования: Сулейманов Э.С. КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И ПОДХОДЫ// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №1/2023