

**ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА  
НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ**

**Душенькина Г.К.,**

**Научный руководитель канд. филол. наук Петрова Т.А.**

***Югорский государственный университет***

Вопросы качественного отбора на государственную гражданскую службу занимают центральное место в государственной кадровой политике. К нерешенным вопросам относятся: несовершенство действующего законодательства и научно-методического обеспечения по конкурсному отбору; отсутствие оптимальных организационно-экономических и организационно-правовых механизмов и стандартов по обеспечению реализации принятых нормативных правовых актов, касающихся отбора.

В действующей процедуре конкурсного отбора есть существенные недостатки, которые отмечают большинством исследователей. Так, открытый способ голосования и наличие решающего голоса председателя конкурсной комиссии могут повлиять на объективность принимаемого решения: председатель может оказать влияние на членов комиссии, так как он занимает руководящее положение по отношению ко всем или отдельным ее членам. Механизм формирования конкурсной комиссии и роль независимых экспертов также вызывает обоснованные нарекания: состав комиссии полностью определяется руководителем государственного органа, независимые эксперты не имеют средств влияния на ситуацию отбора.

Нуждаются в более четком правовом регулировании основные методы отбора, в частности процедура собеседования и тестирования, так как они не дают возможности объективно оценить все способности кандидатов на замещение вакантной должности, не регламентирован порядок проведения собеседования и тестирования.

Уполномоченный орган или его территориальное подразделение при обнаружении нарушений законодательства о государственной службе может лишь предложить конкурсной комиссии полностью или частично отменить принятое решение, что не способствует устранению выявленных нарушений. Иными словами, Управление делами Президента Российской Федерации или его территориальный орган могут рекомендовать конкурсной комиссии отменить решение, но могут и не сделать этого.

Среди других проблем отбора персонала можно выделить наиболее распространенные на всех уровнях управления:

- нарушение принципов объективности, прозрачности и непрерывности проведения конкурсов;
  - составление тестовых вопросов низкого уровня;
  - утечка конфиденциальной информации по тестовым заданиям;
  - подмена или исправление результатов конкурсов в корыстных целях из-за отсутствия технических возможностей для проведения одновременного тестирования;
  - отсутствие четких критериев для отбора разных категорий работников;
  - минимальное количество методов, применяемых в процессе конкурсов.
- Используемые методы отбора нуждаются в совершенствовании и дополнении;
- недостаток финансовых ресурсов для организации инновационной работы в области поиска и отбора персонала;
  - недостаточный опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором претендентов.

В настоящее время, как отмечают исследователи, на государственные должности назначаются лица, которые были освобождены от занимаемых должностей, но, не желая расставаться с должностями подобного ранга, лоббируют свои интересы и назначаются в

другие сферы деятельности государственной службы. Из-за этого у гражданского общества растет недоверие к органам власти, создаются условия для коррупционных правонарушений.

В соответствии со ст.18 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» именно гражданские качества, включая морально-этические составляющие, должны быть определяющими при отборе на гражданскую службу. Но в действительности соответствие претендента по гражданским качествам никак не определяется. Проверяется только формальное знание законодательства. Отсутствует утвержденная нормативным актом на федеральном уровне единая методика оценки профессиональных, деловых и личностных качеств претендентов.

В отношении критериев и способов отбора для кадрового резерва исследователи отмечают, что наблюдается формализм при формировании резерва, т.к. проверяется соответствие резервиста исключительно формальным требованиям. Наблюдается одноразовость мероприятий по созданию резерва кадров, в то время как качество резерва кадров во многом определяется соблюдением принципа непрерывности в процессе его формирования. Отсутствие мотивационных факторов уменьшает количество резервистов. Возникают проблемы, связанные с администрированием: отсутствие возможностей индивидуального развития внутри резерва, оценка и ранжирование резервистов.

На совещании у Президента Российской Федерации 23 июля 2008 г. по вопросам формирования резерва управленческих кадров была отмечена недопустимость замещения должностей по знакомству, по принципу личной преданности или, что наиболее отвратительно, за деньги. Проблема продажи должностей была названа современной, которой раньше не было. В резерв управленческих кадров должны попадать настоящие специалисты, а не лица, которые кому-то нравятся, кому-то знакомы или входят в коррупционную схему. Если на самом высоком уровне будут использоваться такие аморальные принципы, можно не сомневаться, что таким же образом в кадровый резерв будут попадать сотрудники и на других уровнях, еще и с учетом специфики государственного органа. В последнее время появился термин «команда», и некоторые даже гордятся, что они являются ее членами. Представляется целесообразным, что команды должны существовать только на уровне: руководитель и государственные служащие категории «помощники (советники)», которые обеспечивают его деятельность. В реальности команды формируются практически на всех уровнях, вплоть до отделов государственных органов. И зачастую они создаются для решения корпоративных целей. Характерными признаками подобных команд являются: обеспечение выживания (и служебного продвижения) ее членов в условиях жесткой конкуренции внутри аппарата; обеспечение принятия и исполнения ключевых решений (доверяют только «своим»); командами происходит миграция из одного государственного органа (структурного подразделения) в другой; с помощью команд удается минимизировать опасность коррупционных скандалов (или скрыть их), несмотря на ужесточение антикоррупционных мер.

Увеличивающееся количество проблем, связанных с объективностью оценки и качеством проведения конкурсных процедур, говорит не только о трудностях реформирования гражданской службы, но и о том, что административная культура настолько сильна и закрыта, что это мешает нововведениям.

Тем не менее исследователи не оставляют без внимания тему отбора на государственную гражданскую службу и предлагают следующие направления совершенствования:

- необходимо разработать единую методику проведения конкурсов для снижения субъективности при вынесении решения;
- собеседования сделать открытыми, чтобы на них имели возможность присутствовать все желающие из числа претендентов;
- разнообразить методы отбора, применяя практические задания («подготовить аналитическую справку», «составить проект письма по поставленной проблеме», «оформить замечания и предложения (заключение) по проекту закона или иного нормативного правового акта» и другие задания);
- оценку результатов собеседования с кандидатами осуществлять тайным голосованием по балльной системе;
- результаты конкурса объявлять сразу же, после подведения итогов тайного голосования, не растягивая принятие решения на несколько дней уже без участия независимых экспертов;
- разрабатывать и объявить претендентам критерии отбора: соответствие претендента требованиям по профессиональным, деловым, гражданским и личностным качествам; в соответствии с этими критериями составлять список вопросов и практических заданий;
- совершенствовать тестовые задания, направленные не только на определение уровня знания современного законодательства о государственной гражданской службе, но и на определение уровня нравственности и культуры;
- наряду с собеседованием и тестированием использовать другие методы определения уровня знаний: защиту проектов, написание рефератов и программ, матричный метод.

Внедрение данных предложений в практику возможно только при условии их законодательного закрепления на федеральном уровне.

В целях оптимизации конкурсных процедур, по мнению исследователей Черепанова В.В. и Иванова В.П., возможно применение методики интегральной оценки качеств. Процедура оценки состоит из пяти этапов и включает комплексную оценку претендентов: оценке подвергают объективные компоненты (документы, характеристики и другие); личностные качества (эрудиция, деловые и нравственные качества, профессиональная компетентность и другие); работоспособность (умение самостоятельно принимать обоснованные решения, самоорганизация и другие); межличностные отношения (конфликтность, субординационная культура и другие).