

## Раздел IV. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

*Д. В. Богун, В. Ф. Мамонтова*

### ПРОЦЕСС ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** В статье рассмотрена социальная практика отбора на государственную гражданскую службу, формальные и неформальные требования к кандидатам на должности, определение способов организации конкурса на государственной гражданской службе и предложения организации деловой игры, как одной из форм отбора кандидата на должность.*

***Ключевые слова:** государственная гражданская служба, требования к претендентам, методы отбора кандидатов, деловая игра.*

Современная государственная гражданская служба должна быть открытой, доступной, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Развитие системы гражданской службы тесно связано с внедрением новых принципов кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и прозрачных механизмов отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

Отбор на гражданскую службу предполагает определение соответствия претендента на должность требованиям и ограничениям, предъявляемым для занятия этой должности. Ограничения на гражд-

данскую службу рассматриваются нами как специфическая и неотъемлемая часть профессиональных характеристик государственных гражданских служащих.

Занятие определенным родом трудовой деятельности предъявляет определенные требования и ограничения на ее занятие. Чем уникальнее, сложнее профессия, тем более объективно ужесточаются эти требования и ограничения, расширяется их список. Любая профессия в общественном смысле рассматривается как социальное благо, обладание которым обеспечивает доступ к деньгам, власти, материальным ценностям, психологическому комфорту, возможностям перемещения и т. п. Естественно, чем дефицитнее благо, тем больше на пути к нему препятствий и ограничений. Возникает конкуренция за право приобретения престижной профессии [1].

Существующие требования и ограничения на занятие государственной должности или должности государственной службы можно различать по группам:

- формальные. К ним мы относим факторы социально-демографического характера (например, гражданство, возраст); публично-политического характера (например, запрет на использование служебного положения в интересах политической партий); экономического характера (запрет на занятие предпринимательской деятельностью); морально-этического характера (например, требования к служебному поведению служащих);

- неформальные. Среди неформальных ограничений можно выделить ограничения по полу, убеждениям, по вероисповеданию и т. п. Законодательно, такие требования считаются дискриминационными, но социальная практика отбора свидетельствует, что на руководящие должности в органах государственной власти и местного самоуправления (например, должность директора департамента, заместителя Главы Администрации города) предпочтение к найму отдается мужчинам, несмотря на то, что в их распоряжении имеются женщины с такими же характеристиками. Об этом свидетельствует и статистика по Тюменской области за последние годы [2].

Международный опыт отбора кадров на государственную гражданскую и муниципальную службу свидетельствует о том, что кон-

курсные процедуры как наиболее современные и демократичные выступают необходимым и обязательным условием формирования кадрового состава.

На законодательном уровне установлены этапы конкурса на государственную гражданскую службу [3]. Конкурс проводится в 2 этапа. На первом этапе государственный орган публикует информацию о вакантной должности (не менее чем в 1 печатном издании, а также на официальном сайте органа). Второй этап — проведение конкурсного испытания. Такие испытания на службу проводятся конкурсной комиссией. Она обязана проинформировать претендента о форме поведения испытания, после проведения конкурса, она определяет победителя, с которым заключается служебный контракт.

К традиционным формам проведения конкурса на государственную гражданскую или муниципальную службу относятся [4]:

- Тестирование.
- Собеседование.
- Деловая игра.
- Написание делового письма.
- Решение деловых задач.

Эти методы хорошо зарекомендовали себя, однако на данный момент исследователям в области управления человеческими ресурсами известны случаи использования и нетрадиционных методов отбора кандидатов. Среди них: интервью по методу мозгового штурма (когда кандидату предлагается решить необычную задачу); изучение черт лица и мимики претендента, почерка кандидата, а также отпечатков пальцев (с помощью этого метода можно сделать вывод о типе личности, ее способностях к анализу и к креативности), метод стрессового интервью (к примеру, потерявшееся резюме или раздражающий звук) и т. д.

Оценка деловых компетенций и качеств личности предполагает использование системного комплекса различных методов. Это позволит гарантировать более подробную и истинную информацию о претенденте.

Одним из интересных, на наш взгляд, комбинированных способов отбора является деловая игра в формате настольной игры.

Настольная игра «Кандидат на службу государству» представляет собой целый комплекс самых разных методов отбора. Визуально деловая игра представлена в виде обыкновенной настольной игры и состоит из игрального кубика, фишек и игрового поля.

Игровое поле представляет собой поле из трех видов испытаний. Это устные вопросы, ситуации и рисунки. Устные вопросы кандидату — это элемент тестирования, с помощью него мы сможем оценить профессиональный уровень кандидата на государственную гражданскую должность.

Элемент деловой игры — «ситуации» — это кейс задачи. Тут оценивается комплекс качеств кандидата (и личные качества и профессиональные).

Третий элемент игры — это «рисунки» (Brain-tester-интервью). Если кандидат попал на станцию рисунок, кандидат, исходя из рисунка, должен сам понять задание и решить на него. Проверяется логика, креативность, стрессоустойчивость. Оцениваются личные качества кандидата.

Данная деловая игра позволит нам:

- проверить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата — уверенность в себе, внимательность и самостоятельность;
- сформировать представление о коммуникативных навыках претендента, в частности, умение отстаивать свою позицию;
- обозначить мотивацию и ценностные ориентации кандидата;
- выявляет дополнительную информацию о претенденте — например, готов ли он к принятию дополнительных нагрузок (командировки, ненормированный рабочий день, выполнение обязанностей сотрудника, который отсутствует и т. д.);
- дает возможность не только оценить кандидата на соответствие должности, но и позволит претендентам оценить орган власти как будущее место работы.

В дальнейшем настольную деловую игру можно модернизировать и создать ее в электронном формате и использовать ее в качестве компьютерной деловой игры для определения компетенций кандидата при отборе на государственную гражданскую службу.

В заключение хотелось бы отметить, что вопрос, связанный с обеспечением эффективности привлечения и отбора кадров на гражданскую службу остается острым. Действующая система конкурсного отбора требует совершенствования. В условиях глобализации общественных процессов, развития технологий и коммуникаций используемые методы отбора будут развиваться и изменяться, и возможно, будущее — за нестандартными подходами в отборе персонала, в том числе и на государственной и муниципальной службе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Экономика и социология труда: учебник / под ред. д. э. н., проф. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003. С. 445.
2. Мамонтова В. Ф. Социальная практика отбора муниципальных служащих // Известия Международного института финансов, управления и бизнеса: Ежегодный научный сборник. Вып. I / Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2004. 250 с. С. 210.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215; Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 18.12.2016) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. Ст. 439.
4. Управление персоналом: учебник / общ. ред. А. И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2003. 488 с. С. 296.