

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ОТБОРА И НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

© 2019 Никитина Т.В., Давыдова В.В.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена вопросам совершенствования отбора и найма персонала на государственную гражданскую службу. Сегодня эта функция осуществляется по весьма формальным принципам, которые отражены в федеральных законах. Данный подход является не всегда эффективным, так как не дает возможности полно и качественно оценить профессиональные и личностные качества претендентов, вследствие чего часто на государственную гражданскую службу попадают люди, не обладающие необходимыми качествами.

Ключевые слова: качественно, отбор, найм, профориентационная работа, карьерный коучинг.

На данный момент система государственной гражданской службы нуждается в высококвалифицированных кадрах, заинтересованных в своей профессии, так как именно от них зависит качество работы государственных органов, а в целом – и повышение благосостояния России.

Традиционный подход к подбору персонала на государственную гражданскую службу в настоящее время представленный на рисунке 1, регулируется большим объемом нормативно-правовых актов при работе с молодыми специалистами на территории Российской Федерации [1-3].

В целях повышения результативности процесса планирования найма и формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году был разработан «Методический инструментальный по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы, версия 2.0», целью которого является оказание правовой и методической поддержки при организации процесса планирования найма и качественного отбора претендентов для замещения должностей гражданской службы, основанного на современных эффективных технологиях, а в 2017 году Минтруд России разработал типовую процедуру проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Данный проект подго-

товлен в развитие положений пункта 17 Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 и учитывает Методический инструментальный версии 2.0.

В 2018 году Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации предложило новую версию Методического инструментального по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, версия 3.0.

Методический инструментальный разработан в целях реализации положений законодательства, регулирующих вопросы поступления на гражданскую службу, а также основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403.

Данный Методический инструментальный обозначил одним из важных направлений работу с образовательными организациями, осуществляющими деятельность по подготовке обучающихся по специальностям и направлениям подготовки образования, требуемым для замещения должностей гражданской службы в государственных органах, посредством заключения в соответствии с частью 7 статьи 13 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с указанными организациями договоров об организации проведения практики, предусмотренной об-

разовательной программой, а также по иным направлениям. Данный подход имеет ряд преимуществ, в числе которых – экономия

ресурсов на поиски потенциальных кандидатов, а также «возможность самостоятельно «растить» молодого специалиста».

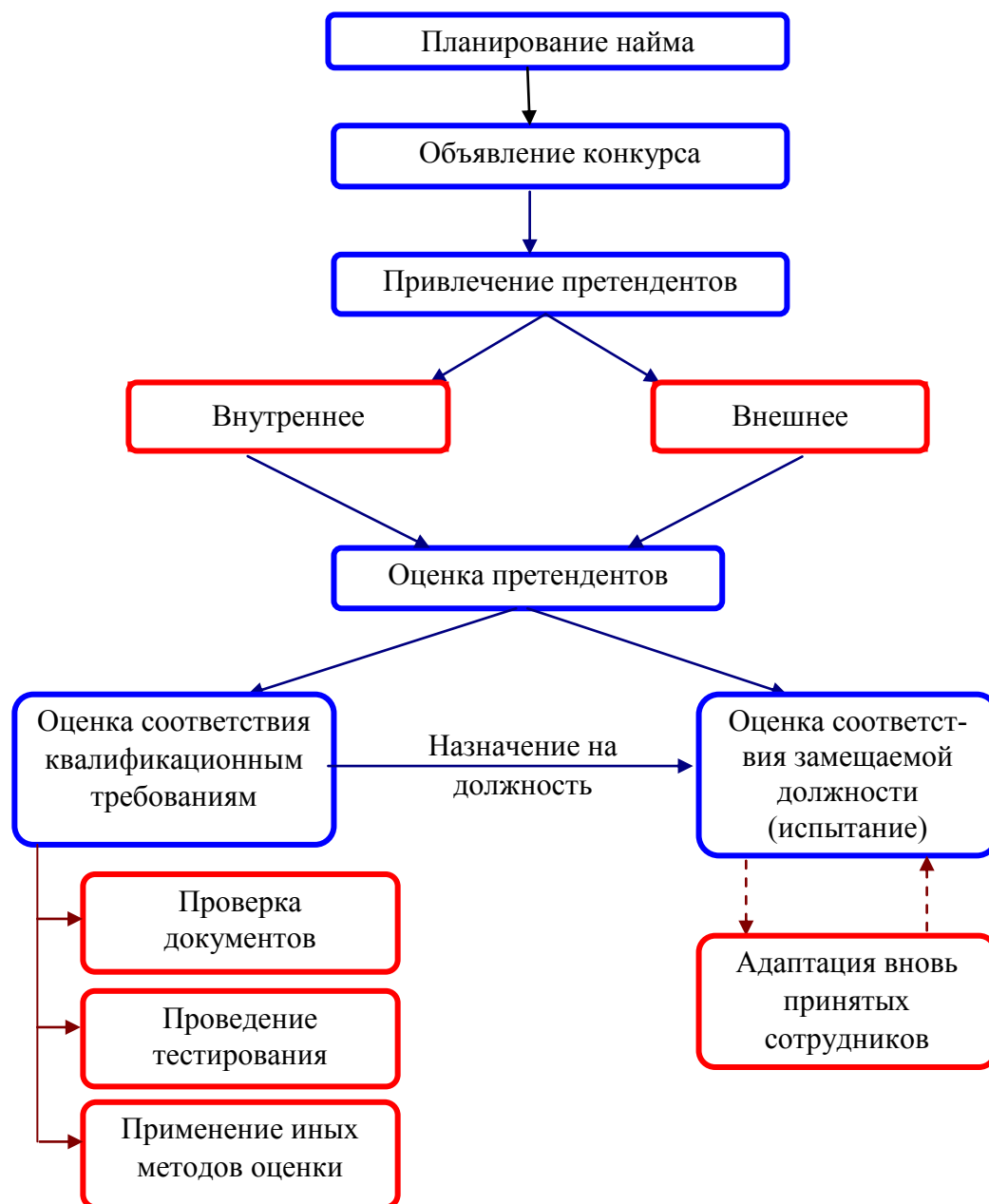


Рисунок 1 – Система отбора кадров на государственную гражданскую службу

Существующая нормативно-правовая база четко регламентирует направления работы с молодыми специалистами, определяя круг лиц, подпадающих под это понятие, квалификационные требования к образованию и стажу, должности государственной гражданской службы, возможные к замещению.

В целях повышения качества отбора и найма на государственную гражданскую службу в статье предлагается инновационный подход к организации данных процессов, который начинает использоваться в работе с респондентами со школьной скамьи, имеет продолжение при их обучении в вузе и

завершается на последнем курсе во время прохождения преддипломной практики.

Программа отбора и найма молодых специалистов на должности государственной гражданской службы является инновационной на основании выводов, сделанных после изучения структуры, функций и мероприятий, проводимых центрами содействия трудоустройству ведущих высших учебных заведений по федеральным округам (МГИМО, СПбГУ, КубГУ, Пятигорский ГУ, Казанский (Приволжский) федеральный университет, УрФУ им. Б.Н. Ельцина, Томский политехнический университет, Северо-восточный федеральный университет им. А.К. Амосова и другие). Предлагаемая программа не имеет аналогов.

Важной функцией подразделений, занимающихся содействием трудоустройству обучающихся, является профориентационная деятельность, так как конкурентоспособность молодого специалиста на современном рынке труда зависит от множества факторов, одним из которых является качество образовательного процесса, включающего в себя мероприятия, связанные с профориентацией абитуриентов, профессиональным самоопределением обучающихся во время учебного процесса. В связи с этим необходима качественная работа, помогающая повысить успешность и востребованность выпускников, так как во время данного процесса происходит осознанный выбор будущей сферы деятельности и целенаправленное совершенствование необходимых компетенций.

Повышение эффективности профкарьерной деятельности вуза возможно при ее разделении на несколько этапов, что поможет будущим выпускникам лучше понять себя, так как проведенная работа будет не поверхностной, а затронет разные стороны личности, такие как интересы, желания, мотивы и стимулы [4, 5].

Первым этапом профориентационной работы должен являть комплекс тестовых и анкетных опросов, определяющих навыки, интересы и психологические особенности личности.

Первый этап – профориентационная работа с абитуриентами и первокурсниками для выявления способностей личности к видам профессиональной деятельности. Цель

данной работы – определить, какой тип высшего образования или деятельности, требующей высшего образования, абитуриент сможет освоить, оценить способности абитуриента к естественным, общественным, математическим, техническим наукам, иностранным языкам, предпринимательству, а также к ряду конкретных профессий, сделать прогноз успешности обучения в дальнейшей профессиональной деятельности.

Такой подход помогает избежать ошибки в выборе будущей специальности или направления подготовки, но конечный выбор делает сам абитуриент. Существует множество профориентационных тестов и анкетных опросов, каждый из вузов самостоятельно решает, какие из них использовать.

Второй этап – работа с обучающимися, которая начинается на третьем курсе и основывается на методах карьерного коучинга. Мероприятия, проводимые в рамках этого этапа, способствуют профессиональному самоопределению будущего выпускника, выявлению сильных качеств и определению собственного вектора карьерного развития, наилучшим образом соответствующего тем целям и задачам, которые обучающийся ставит перед собой. Они способствуют самомотивации, осознанности и раскрытию потенциала, необходимого для реализации карьерных планов. Все это поможет лучше понять себя, поставить цели и выбрать пути их достижения. В рамках этого этапа в первый семестр обучения предлагается пройти курс семинаров и тренингов «Школа карьеры», направленных на получение обучающимися актуальной информации о состоянии рынка труда, оценку профессиональных и личностных качеств, получение рекомендаций по карьерному развитию, обучение технологиям, способствующим успешному трудоустройству. Для проведения занятий в рамках «Школы карьеры» приглашаются только тренеры-практики конкретных учреждений, что дает возможность формировать у обучающихся реальное представление о рынке труда и его потребностях в кадрах.

На втором этапе также проводятся индивидуальные консультации по работе с личными документами, такими как резюме, сопроводительное письмо, рекомендации-характеристики и др. Работа с обучающимися

ся с использованием технологий карьерного коучинга позволит отсеять тех кандидатов, которые не заинтересованы в трудоустройстве на государственную гражданскую службу.

Третий этап программы профориентационной работы реализуется технологиями Центра оценки и проводится в конце выпускного курса с узким кругом лиц, мотивированных по результатам карьерного коучинга на работу в сфере государственной или муниципальной службы, с целью назначения на вакантную должность наиболее подходящего кандидата. Данный этап непосредственно готовит выпускников к тому, что их ждет по окончании вуза.

Именно технологии Центра оценки помогут выпускникам подготовиться к данному конкурсу, так как они содержат мероприятия и задания, рекомендуемые к проведению государственными органами.

Преимуществами технологий Центра оценки являются:

- объективность процедур, измеряющих всех кандидатов по определенным качествам или способностям с использованием единого стандарта;
- возможность выяснить индивидуальную мотивацию (потребности, ожидания, цели, интересы);
- определение сильных и слабых сторон каждого кандидата и использование этой информации для решения кадровых вопросов, в том числе развития и планирования карьеры.

Данный этап состоит из следующих методик оценки: тестирование, анкетирование, интервью, разъяснение на обращение, деловая игра.

Тестирование проводится с помощью типового теста на соответствие базовым квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Российской Федерации.

Анкетирование позволяет собрать всю необходимую информацию об обучающихся, а также определить степень умения работать с документами, оценив точность ответов на вопросы анкеты.

Интервью помогает оценивать обучающегося по рекомендованным профессиональным качествам. Перечень вопросов для

интервью составляется из списка предложенных Методическим инструментарием по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, версия 3.0.

Упражнение «Разъяснение на обращение гражданина» проводится при отборе на государственную гражданскую службу как отдельно, так и дополнительно к интервью и тестированию и позволяет оценить набор определенных компетенций, наиболее значимых при выполнении должностных обязанностей:

- умение работать с информационными источниками;
- умение применять нормативно-правовую базу;
- способность четко и структурировано излагать информацию;
- знание норм русского языка.

Деловая игра как метод имитации рабочих процессов или ситуаций, в которых необходимо принимать решение, находит широкое применение. Игра проводится среди участников в количестве от 4 до 8 человек в группе. Каждому участнику дается роль, в соответствии с которой он должен взаимодействовать с другими участниками на протяжении всей деловой игры. Данный метод позволяет оценить умение работать в команде, продвигать свои идеи, проявлять инициативность, выявить участников-лидеров, наличие навыков делового общения, деловой этики.

Таким образом, Центр оценки позволяет определить, насколько каждый из кандидатов подходит на конкретно выбранную позицию, путем комплексной оценки его компетенций.

Основные требования к компетенциям государственного гражданского служащего можно найти в его должностном регламенте и Методическом инструментарии.

Все эти мероприятия направлены на профессиональное развитие обучающихся и повышение их конкурентоспособности на рынке труда, оказывают содействие трудоустройству. По окончании вуза обучающийся обладает всеми необходимыми профессиональными качествами для начала своей успешной карьеры, имеет цель и мотивацию к

ее достижению, следуя своему карьерному плану.

Для осуществления деятельности Центра разработаны методические материалы, состоящие из заданий и инструкций к их выполнению. Данный этап проводится с привлечением экспертов из кадровых служб государственных органов [6 - 8].

Все три этапа программы профориентационной работы имеют свое методическое обеспечение с учетом специфики профес-

сиональной предметной области государственной гражданской службы и внедрены Центром планирования карьеры и трудоустройства в Автономной некоммерческой организации высшего образования Самарском университете государственного управления «Международный институт рынка». Сама программа отбора и найма, ее методическое сопровождение могут быть адаптированы для работы с обучающимися разных направлений подготовки.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. «Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 2.0.» - Москва, 2015.
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. «Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Версия 2.0.» - Москва, 2015.
3. Закон Самарской области от 06 июля 2015 года № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области».
4. Литвина С.А., Еварович С.А. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления: учеб. пособие. – Томск: Томский государственный университет, 2013. – 104 с.
5. Рыжова Н. Е., Михеев Ю. А. Центр оценки: шаг за шагом. Навигатор по разработке и проведению.— ГК «Институт Тренинга — АРБ Про» — СПб. 2015. — 218 с.
6. Мониторинг трудоустройства выпускников 2014: Министерство образования и науки – <http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2014>.
7. Карьерный коучинг: Центр коучинга и консалтинга. - <http://doktum.ru/services/life/folder1/>
8. Поступление на госслужбу. Госслужба – https://gosszluzhba.gov.ru/Page/Index/Postupleniye_na_gosszluzhbu.

INNOVATIVE APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF THE SELECTION AND HIRING PROGRAM OF YOUNG SPECIALISTS FOR THE STATE CIVIL SERVICE

© 2019 Tatyana V. Nikitina, Victoria V. Davidova

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article is devoted to the issues of improving the selection and hiring of personnel for the state civil service. Today, this function is carried out according to very formal principles, which are reflected in federal laws. This approach is not always effective, as it does not make it possible to fully and qualitatively evaluate the professional and personal qualities of applicants, as a result of which people who do not have the necessary qualities often fall into the state civil service.

Keywords: qualification, selection, hiring, career guidance, career coaching.