
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.538

*Т.В. Никитина****ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ОТБОРА И НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ**

Современная система государственной гражданской службы нуждается в высококвалифицированных кадрах, заинтересованных в своей профессии, так как именно от них зависят и качество работы государственных органов в целом, и повышение благосостояния страны. 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.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, программа отбора и найма молодых специалистов, профориентационная работа, карьерный коучинг.

Сегодня отбор и найм на государственную гражданскую службу 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.

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 представлен на рисунке, он регулируется большим объемом нормативных правовых актов при работе с молодыми специалистами на территории Российской Федерации.

В целях повышения результативности итогов 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, основанных на современных и эффективных технологиях, а в 2017 году Минтруд России разработал типовую процедуру проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Данный проект подготовлен 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, версия 2.0» [1].

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 учреждениями, осуществляющими деятельность по подготовке обучающихся по специаль-

* © Никитина Т.В., 2019

Никитина Татьяна Владимировна (nikitina@imi-samara.ru), кандидат технических наук, директор Центра планирования карьеры и трудоустройства, Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», 443030, Российская Федерация, г. Самара, ул. Г.С. Аксакова, 21, оф. 241.

ностям 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 учреждениями договоров об организации проведения практики, предусмотренной образовательной программой, а также по иным направлениям [2]. Данный подход имеет ряд преимуществ, в числе которых экономия ресурсов на поиски потенциальных кандидатов, а также «возможность самостоятельно “растить” молодого специалиста».

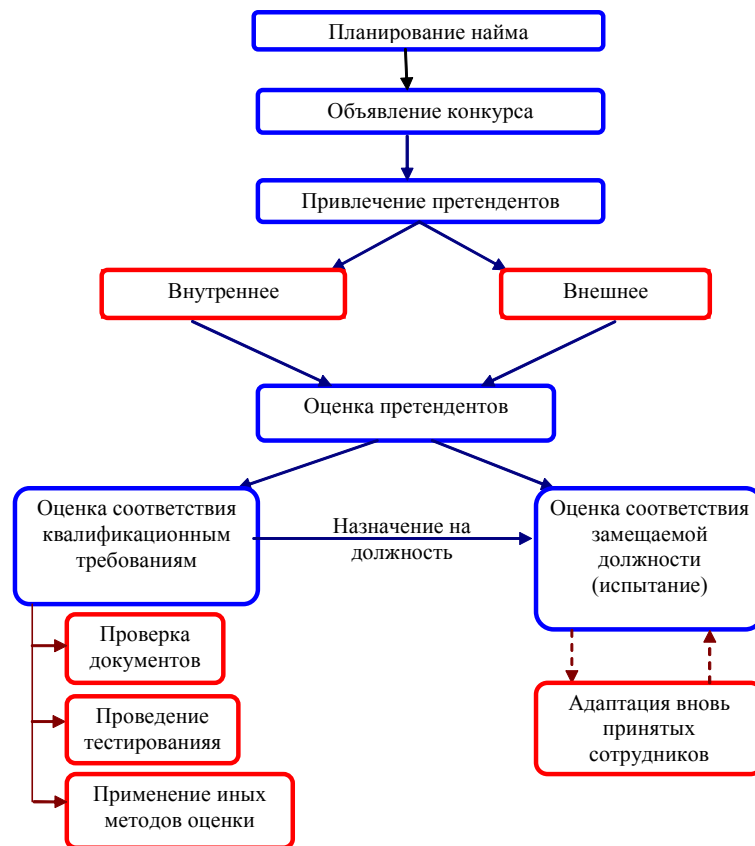


Рис. Система отбора кадров на государственную гражданскую службу

«Прохождение практики имеет положительные стороны также для студентов в связи с тем, что позволяет расширить и закрепить полученные ими в ходе обучения теоретические знания, углубить представление о своей будущей профессии и определиться в желании проходить государственную гражданскую службу» [3].

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 работать 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 обучающегося во время учебного процесса [3]. В связи с этим необходима качественная работа, помогающая повысить успешность и востребованность выпускников, 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.

Первым этапом профориентационной работы должен являться 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, 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.

В рамках этого этапа 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.

Во время учебного процесса обучающийся формирует определенные знания и представления о будущей специальности, поэтому второй этап программы отбора и найма на государственную гражданскую службу начинается с третьего курса и основывается на методах карьерного коучинга.

Мероприятия, проводимые в рамках этого этапа, содействуют 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 карьерного коучинга проводятся индивидуальные консультации по работе с личными документами, такими как резюме, сопроводительное письмо, рекомендации и другие.

Карьерный коучинг позволит отсеять тех кандидатов, кто не заинтересован в трудоустройстве на государственную гражданскую службу.

Последний этап программы профориентационной работы реализуется технологиями Центра оценки, он 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 им подготовиться к данному конкурсу, так как состоят из мероприятий и заданий, рекомендуемых 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: тестирования, анкетирования, интервью, разъяснения на обращение, деловой игры.

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 предложенной методическим инструментарием.

Упражнение «Разъяснение на обращение гражданина» проводится при отборе на государственную гражданскую службу как отдельно, так и дополнительно к интервью и тестированию, позволяет оценить набор определенных компетенций, наиболее значимых при выполнении должностных обязанностей: умение работать с информационными источниками, умение применять нормативно-правовую базу, способность четко и структурированно излагать информацию, знание норм русского языка.

Деловая игра – метод-имитация рабочих процессов или ситуаций, в которых необходимо принять решение. 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 участников работать в команде, выявить участников-лидеров, умение продвигать свои идеи, инициативность, наличие навыков делового общения, деловую этику.

Таким образом, Центр оценки позволяет оценить, 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 повышают их конкурентоспособность 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 проведения Центра оценки разработаны методические материалы, состоящие из заданий и инструкций к их выполнению. Данный этап проводится с привлечением экспертов из кадровых служб государственных органов.

Все три этапа программы профориентационной работы имеют свое методическое обеспечение с учетом специфики профессиональной 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.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. №96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/71620518>.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70291362>.

3. Выборнова Л.А. Стратегия продвижения в рейтингах по показателям, характеризующим качество карьеры выпускников и репутацию университета среди работодателей // Образование в современном мире: стратегические инициативы: сб. науч. тр. всероссийской научно-методической конференции с международным участием (Самара, 14 апреля 2017 г.) / отв. ред. Т.И. Руднева. Самара: Издательство Самарского университета, 2017. 644 с.

References

1. *Ukaz Prezidenta RF ot 1 marta 2017 g. №96 «Ob utverzhdenii Polozheniya o kadrovom rezerve federal'nogo gosudarstvennogo organa» (s izmeneniyami i dopolneniyami) [elektronnyi resurs]* [Decree of the President of the Russian Federation as of March 1, 2017 № 96 «On approval of the Regulation on the personnel reserve of the federal public authorities» (as amended) [electronic resource]]. Available at: <http://base.garant.ru/70291362> [in Russian].

2. *Federal'nyi zakon ot 29 dekabrya 2012 g. №273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii» [elektronnyi resurs]* [Federal Law as of December 29, 2012 № 273-FZ «Concerning Education in the Russian Federation» [Electronic resource]]. Available at: <http://base.garant.ru/70291362> [in Russian].

3. Vybornova L.A. *Strategiya prodvizheniya v reitingakh po pokazatelyam, kharakterizuyushchim kachestvo kar'ery vypusknikov i reputatsiyu universiteta sredi rabotodatelei* [Promotion strategy in ratings by indicators characterizing the quality of graduates' careers and the university's reputation among employers]. In: *Obrazovanie v sovremennom mire: strategicheskie initsiativy: sbornik nauchnykh trudov vserossiiskoi nauchno-metodicheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem (Samara, 14 aprelya 2017 g.). Otv. red. T.I. Rudneva* [Education in the modern world: strategic initiatives: collection of research papers of the All-Russian research and methodological conference with international participation (Samara, April 14, 2017). T.I. Rudneva (Eds.)]. Samara: Izdatel'stvo Samarskogo universiteta, 2017, 644 p. [in Russian].

*T.V. Nikitina****INNOVATIVE APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM FOR THE SELECTION AND HIRING OF YOUNG SPECIALISTS FOR THE STATE CIVIL SERVICE**

The modern system of state civil service needs highly qualified personnel who are interested in their profession, since the quality of work of state bodies and, in general, and the improvement of the country's welfare depend on them. The existing legal framework clearly regulates the areas of work with young specialists, defining the circle of people falling under this concept, qualification requirements for education and length of service, positions of the state civil service that are possible for replacement. In order to improve the quality of selection and hiring for the civil service, the article proposes an innovative approach to the organization of these processes.

Key words: state civil service, program for the selection and hiring of young specialists, career guidance, career coaching.

Статья поступила в редакцию 15/1/2019.
The article received 15/1/2019.

* *Nikitina Tatyana Vladimirovna* (nikitina@imi-samara.ru), Candidate of Technical Sciences, head of the Center of Career Planning and Employment, International Market Institute, office 241, 21, G.S. Aksakov Street, Samara, 443030, Russian Federation.