

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
методология, теория и практика**

Быкова Виктория Викторовна,

магистрант,

Пак Мария Викторовна,

к.э.н., доцент, научный руководитель

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»

Сибирский институт управления – Филиал РАНХиГС.

г. Новосибирск

**КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМА
ОТБОРА КАНДИДАТОВ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**

Аннотация. В данном исследовании авторы изучают систему государственной службы в России в сфере проведения конкурса на замещение должностей государственной службы. Уточняются проблемы отбора кандидатов в кадровый состав. На основе проведенного анализа предлагаются пути решения проблем по отбору и приему кандидатов в кадровый резерв.

Ключевые слова: конкурс, гражданская служба, правовые проблемы.

В современных реалиях мира и России, в частности, среди огромного количества глобальных проблем, особое место занимают аспекты создания высококвалифицированного аппарата государственных гражданских служащих, профессиональная деятельность которых ориентирована на эффективное исполнение государственных функций. Темы исследования весьма актуальны, поскольку эффективность реализации проводимой политики, мер по созданию достойных условий жизни граждан напрямую зависит от кадрового потенциала органов государственной службы. В настоящее время ее качественный состав не в полной мере отвечает требованиям по совмещаемым должностям.

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

Согласно части 4 статьи 32 Конституции РФ, граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе. Это положение полностью соответствует пункту «с» статьи 25 Международного пакта о гражданских и политических правах, согласно которому каждый гражданин должен иметь без какой-то ни было дискриминации и без необоснованных ограничений право и возможность «допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе».

Первой ступенью формирования аппарата государственных служащих по замещению должностей государственной гражданской службы является профессиональный и прозрачный подбор претендентов.

Именно поэтому вышеуказанное направление всесторонне и тщательно проработано законодательно.

Общие положения о порядке проведения конкурса установлены ст. 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ». Более детально порядок и условия проведения конкурса определены Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Порядок проведения конкурса на включение в кадровый резерв устанавливается: ст. 11 Федерального закона № 58-ФЗ, ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ Указом Президента РФ № 112 от 01.02.2005 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» ; Указом Президента РФ № 96 от 01.03.2017 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» .

В конце марта 2018 года Правительством РФ было принято постановление, которое утверждает единую методику конкурсных мероприятий на государственной гражданской службе. Методика была принята с целью повышения объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирования профес-

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

сионального кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации при проведении государственными органами конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов.

Однако, несмотря на столь внимательный подход к подбору кандидатов, имеются явные проблемы в этой области, далеко не всегда, как показывает практика, удается найти претендента, подходящего по всем требованиям должности. Вместе с тем, этапы конкурсного отбора, которые включают: размещение объявления о проводимом конкурсе, анализ поступающих документов, проведение тестирования и работа конкурсной комиссии, выполняются. На наш взгляд, подбор кандидатов на конкурсной основе является самой правильной и эффективной мерой. Тем не менее, проведение конкурсного отбора на практике не содержит единого подхода, а это является следствием формализма, коррупционных элементов и негативно влияет на эффективность кадровой политики.

Кроме того, многие соискатели, желающие работать на государственной службе, чаще всего сталкиваются с проблемой отсутствия информации об имеющихся вакансиях. Таким образом, считаем целесообразным усовершенствовать мероприятия по информированию о месте, времени и способе проведения конкурса путем опубликования такого рода сведений в официальных изданиях, средствах массовой информации.

Важно также улучшить качественные характеристики соискателей на вакантные должности.

Для повышения прозрачности и эффективности процедуры отбора кандидатов на имеющиеся должности нами предлагается единый методологический подход в осуществлении отбора, а именно:

- проведение видео- и аудиозаписи конкурсных мероприятий, для исключения субъективности и формальности;

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

- разработка отдельной методики оценивания личных и профессиональных качеств, а также достижений за время работы;

- привлечение большего числа независимых экспертов конкурсной комиссии с целью повышения независимости комиссии от представителя нанимателя.

Таким образом, в настоящее время в практике привлечения и отбора кандидатов на должности государственной гражданской службы присутствуют некоторые проблемы, мешающие развитию государственной службы. Они связаны с формированием кадрового резерва, что является приоритетным направлением в сфере повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // *Garant.ru*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/187829/> (дата обращения: 22.03.2018).
2. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 N 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // *Garant.ru*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/71463052/> (дата обращения: 22.03.2018).
3. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. N 96 "Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа" (с изменениями и дополнениями)
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // *Garant.ru*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 22.03.2018).
5. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. *Административное право России: учебник*. - 2-е изд., перераб. и доп. (отв. ред. Попов Л.Л.). – Москва : Проспект, 2010.
6. Усольцева К.И. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: пути решения правовых проблем // *Отечественная юриспруденция*. – 2018. – № 3 (28). – С. 65-66.

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
методология, теория и практика**

7. Бельянская А.Б., Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". - Специально для системы ГАРАНТ, 2017 г.

8. Нужнова С.Л. Совершенствование конкурсной технологии на государственной гражданской службе посредством внедрения единой методики ее реализации // Вестник экспертного совета. - №1-2 (12-13). – 2018.

9. Стельмашенко О.В. Конкурс на государственной службе как механизм реализации государственной кадровой политики Российской Федерации // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2019. - №25. – С.95-103