

УДК 323
DOI: 10.21209/2227-9245-2019-25-5-95-104

КОНКУРС НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

COMPETITION FOR THE POST OF PUBLIC SERVICE AS A MECHANISM FOR IMPLEMENTING THE STATE PERSONNEL POLICY OF THE RUSSIAN FEDERATION

О. В. Стельмашенко, Забайкальский государственный университет, г. Чита
stelmashenko.o.v@mail.ru

O. Stelmashenko, Transbaikal State University, Chita



Рассматривается процедура отбора и оценки претендентов на вакантные должности государственной гражданской службы в соответствии с решением конкурсной комиссии, традиционно применяемая в органах государственной власти Российской Федерации.

Дан сравнительный анализ «традиционных» и «инновационных» методов проведения конкурса и формирования кадрового резерва на государственной службе.

Использованы методы количественного и качественного анализа на эмпирическом и теоретическом уровнях исследования; контент-анализ научных публикаций, классификация данных; сопоставление; математические и статистические методы обработки данных.

Представлен системный анализ кадровой политики, проводимой органами власти Забайкальского края. Данна оценка эффективности и значимости для региона реализации федерального управленческого конкурса «Лидеры России» и регионального кадрового проекта «Забайкальский призыв».

Отмечено, что «Лидеры России» – это открытый конкурс для руководителей нового поколения, инновационный кадровый проект федерального масштаба, ориентированный на выявление управленцев, отвечающих современным стандартам; нацеленный на формирование сообщества лидеров, которые определят будущее России. Организаторами кадрового проекта «Забайкальский призыв» поставлена цель: привлечь профессионалов в управление регионом и сформировать эффективную команду управленцев, которая обеспечит социально-экономическое развитие Забайкалья, реализацию инвестиционных проектов и повышение уровня жизни людей.

Рассмотрены основные принципы, цели, задачи и этапы проведения конкурсов. Подробно изучен алгоритм использования обновленного механизма конкурса для поиска претендента на должность министра сельского хозяйства Забайкальского края и формирования управленческой команды данного ведомства.

Дан качественный и количественный анализ состава участников кадрового проекта «Забайкальский призыв». Представлено прогнозирование дальнейших путей реализации государственной кадровой политики в Забайкальском крае.

Заключения и выводы могут стать основой для дальнейшего научного осмысления проблемы реформирования и актуализации государственной кадровой политики Российской Федерации.

Сделан вывод, что реализация кадрового проекта мобилизует систему управления в регионе, позволив каждому госслужащему реализовать свои способности, осознавая, что государственная служба предполагает ответственность перед людьми. При отборе кандидатов в кадровый резерв должны учитываться три важных ценностных условия: профессионализм, честность и справедливость, ориентированность на служение людям.

При помощи апробированного на конкурсе «Забайкальский призыв» алгоритма отбора и оценки претендентов руководство Забайкальского края в дальнейшем планирует решать сложные кадровые вопросы государственной службы. Необходимо создать конкурентную среду, которая поможет преодолеть негативные тенденции, существующие в сфере государственной службы, повысить профессионализм и компетентность госслужащих.

Ключевые слова: конкурс; государственная кадровая политика; государственная гражданская служба; вакантная должность; отбор и оценка претендентов; кадровый проект; кадровый резерв;правленческая команда; конкурентная среда; лидерство

In the scientific article, the author examines the procedure for the selection and evaluation of applicants for vacant positions of the civil service in accordance with the decision of the competition commission, traditionally used in government bodies of the Russian Federation.

The subject of the work is a comparative analysis of the "traditional" and "innovative" methods of holding a competition and formation of a personnel reserve in the public service.

In the process of conducting research, the author used methods of quantitative and qualitative analysis at the empirical and theoretical levels of research, content analysis of the scientific publications and data classification; comparison; mathematical and statistical data-processing methods.

The purpose of the research is to conduct a system analysis of the personnel policy pursued by the authorities of the Transbaikal Region. The author has made an attempt to assess the effectiveness and significance for the region of the implementation of the federal management competition "Leaders of Russia" and the regional personnel project "Transbaikal Appeal".

"Leaders of Russia" is an open competition for managers of a new generation, an innovative personnel project of a federal scale, focused on identifying managers who meet modern standards; aimed at creating a community of leaders who will determine the future of Russia. The organizers of the personnel project "Transbaikal Appeal" set the goal to involve professionals in the management of the region and form an effective management team that will ensure the socio-economic development of Transbaikalia, the implementation of investment projects and improvement of people's living standards.

In this article, the author has reviewed the basic principles, goals, objectives and stages of the competitions. The algorithm of using the updated competition mechanism to search for a candidate for the post of the Minister of Agriculture of the Transbaikal Region and formation of the management team of this department has been studied in detail.

In the process of the study, a qualitative and quantitative analysis of the composition of the participants in the personnel project "Transbaikal Appeal" was carried out. The author has made an attempt to predict further ways to implement the state personnel policy in the Transbaikal Region.

The results and conclusions presented in the article can become the basis for further scientific understanding of the problem of reforming and updating the state personnel policy of the Russian Federation.

As a result, the author concluded that the implementation of the personnel project will mobilize the management system in the region, allowing each civil servant to realize their abilities and talents, not forgetting that the civil service is a responsibility to people. When selecting candidates for including them in the personnel reserve, three important value conditions will be taken into account: professionalism, honesty and fairness, focus on serving people.

With the help of an algorithm for selecting and evaluating applicants tested in the "Transbaikal Appeal" competition, the leadership in the Transbaikal Region plans to continue to solve complex personnel issues of civil service. It is necessary to create a competitive environment that will help to overcome the negative trends in the civil service, to improve the professionalism and competence of civil servants

Key words: competition; state personnel policy; state civil service; vacant position; selection and evaluation of applicants; personnel project; personnel reserve; management team; competitive environment; leadership; innovation

Введение. В настоящее время в России назрела острая необходимость в реформировании государственной кадровой политики, обновлении ее инструментария и внедрения инновационных кадровых технологий в процесс ее реализации. В последние годы Администрация Президента РФ уделяет большое внимание вопросам формирования и обновления кадрового состава государственной гражданской службы. В рамках проводимого исследования рассмотрим одну из широко

применяемых в Российской Федерации кадровых технологий – конкурс на замещение должности государственной службы [9].

Методология и методика исследования. При проведении исследования автором применялись как общенаучные методы – анализ, синтез, наблюдение, сопоставление, так и специальные аналитические приемы, в частности, метод последовательного изложения фактов; контент-анализ прессы, классификация данных; сопоставление; математические

и статистические методы обработки данных. При изучении государственной кадровой политики используют социологический и экономический научные подходы, однако более целесообразным является применение комплексного подхода, сочетающего достоинства обоих методов.

Цель исследования – научно обосновать возможность реформирования и актуализации государственной кадровой политики Российской Федерации на региональном уровне.

Объект исследования – конкурс на государственной гражданской службе.

Предмет исследования – реализация государственной кадровой политики в Забайкальском крае.

Традиционно в кадроведческой практике под понятием «конкурс» принято понимать процедуру отбора и оценки претендентов на вакантные должности в соответствии с решением конкурсной комиссии (ТК РФ от 30 декабря 2001 г. № 197; ред. от 27 декабря 2018 г.). Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы (ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79; с изм. и доп. на 1 февраля 2019 г.).

Отбор персонала на государственную службу – это система мероприятий, основанных на законодательно закрепленных принципах и направленных на обоснованный и квалифицированный выбор кандидатов для замещения должностей государственной службы. При проведении конкурса кандидатам гарантируется «равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законодательством» (ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. № 25; с изм. и доп. на 18 апреля 2018 г.).

Целью конкурса является отбор наиболее подготовленных лиц, имеющих необходимое образование, профессиональные знания и способности по своим личным и деловым качествам к службе на должности государственной службы.

Помимо основной цели, проведение конкурсного отбора на государственной службе решает ряд задач, а именно: своевременное

обеспечение потребностей государственного органа в персонале в необходимом количестве, в нужной организационно- должностной структуре, с требуемым уровнем квалификации, жизненным и профессиональным опытом; обеспечение относительно стабильного состава персонала, способного аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру государственной службы; создание кадрового резерва.

При проведении конкурсного отбора реализуются следующие принципы: равный доступ граждан РФ к государственной службе; единство основных подходов и требований к проведению отбора и оценки государственных служащих; открытость, прозрачность целей, методов и процедур отбора и оценки претендентов; состязательность; этичность.

Опубликование условий проведения конкурсного отбора в средствах массовой информации является одной из базовых технологий привлечения граждан на государственную службу. Мероприятие проводится конкурсной комиссией в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, в соответствии с законодательством субъекта РФ и федеральным законодательством. Обычно проводится конкурс документов и конкурс-испытание.

При оценке качеств кандидата конкурсная комиссия должна исходить из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к должности, и требований должностной инструкции.

Решение является основанием для назначения лица, выдержавшего конкурс, на соответствующую должность государственной службы с последующей сдачей квалификационного экзамена для присвоения квалификационного разряда, соответствующего должности, либо отказа в таком назначении лицу, не выдержавшему конкурс на замещение вакантной должности.

При изучении анкеты участника и его автобиографии можно оценить такие важные качества соискателя, как образованность, заинтересованность в работе, объективность в оценке собственных сильных и слабых сторон, ответственность и др. Считается, что записи в трудовой книжке позволяют охарактеризовать человека по таким параметрам, как уверенность, целеустремленность и амбициозность, что можно отследить по выбору

мест работы; ответственность и отношение претендента к работе наглядно показывает продолжительность стажа работы на предыдущем месте, лидерские качества – по темпам карьерного роста [10].

Комиссия, которая проводит собеседование с кандидатом, претендующим на вышестоящую должность, проявляет интерес к прошлым заслугам специалиста, оценивает компетентность специалиста, его умение рассказать о выполняемой работе, уточняет мотивы и цель дальнейшего продвижения по службе, выясняет планы претендента на ближайшую перспективу.

Кроме того, одной из задач конкурсной комиссии является психологическая оценка кандидата. Рассмотрим подробнее собеседование и тестирование – широко распространенные методы, традиционно используемые для отбора на государственную гражданскую службу. Сложность процесса отбора и его содержание обусловлены возможностью совершения ошибки при данной кадровой процедуре [Там же]. Если цена ошибки высока и претендентов для выбора недостаточно, то необходимо использовать комплексное сочетание специально разработанных тестов и плана проведения собеседования. Если же вероятность кадровой ошибки незначительна, нецелесообразно вкладывать значительные финансовые средства в процесс отбора кандидатов, поскольку ее несложно исправить. Выбор методики тестирования должен быть научно и экономически обоснован.

При использовании выбранного теста необходимо придерживаться ряда принципов. Изначально следует четко сформулировать качество, которое должен выявить и оценить заданный тест. Следовательно, если предметом тестирования являются нравственные, моральные, этические качества претендента на государственную службу, то важно четко определить критерии добросовестности, этики, честности. Подобные тесты стандартизируются и апробируются на фокусной группе; в этом случае результаты тестирования считаются валидными, надежными и достоверными; важно, что тест проводится в стандартных условиях.

Претендентам на замещение вакантных должностей госслужбы предлагаются различные варианты тестов. В последнее время в органах государственной власти все чаще

применяют тесты, направленные на выявление личных качеств конкурсантов; аналогичные тестовые задания регулярно применяются при конкурсном отборе госслужащих. Практика применения выявляет недостатки методик тестирования – ряд психологических характеристик личности с трудом поддается практическому анализу и измерению. Однако выявление данных качеств госслужащих становится все более значимым, поскольку авторитет органов власти и их репутация в социуме зависит не только от профессионализма и компетентности госслужащих, но во многом и от их нравственной составляющей. Чиновник, как звено системы государственной власти, посредством выполнения своих обязанностей влияет на качество жизни всех членов общества.

Отбор кандидатов на государственную гражданскую службу Российской Федерации в настоящее время несовершенен, нет определенной схемы построения взаимодействия с участниками конкурса, отсутствует закрепление норм этической составляющей процесса отбора.

Важным элементом государственной кадровой политики в отношении организационных стандартов и личного фактора является обеспечение строгого соответствия кандидата требованиям должности не только с точки зрения его профессиональной компетентности, но и морально-этических качеств. При изучении различных источников и научных работ сделан вывод, что ряд авторов, рассматривая этический фактор ответственности госслужащего, в качестве панацеи предлагают ужесточение нормативной правовой базы. Так, М. И. Емец предлагает закрепить Кодекс этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих в форме Указа президента [2]. Автор видит решение в обязательности исполнения Указа, ссылаясь на то, что в действующей форме кодекс носит рекомендательный характер. По его мнению, Указ будет носить характер обязательства как со стороны должностных лиц, так и самих государственных служащих.

Похожего мнения о воздействии на этическую сторону государственной и муниципальной службы посредством нормативно-правового регулирования придерживается и В. Б. Муравченко. Он считает, что на федеральном уровне необходимо принять документ «Основы законодательства

об ответственности муниципальных служащих», а на уровне региона – «Кодекс об ответственности муниципальных служащих» [5]. Аргументы исследователей достаточно убедительны, но, на наш взгляд, есть другие механизмы, с помощью которых можно проводить и эффективный кадровый отбор, и создавать новую среду государственной службы, учитывая потребности современного российского общества.

Для решения данной проблемы государственной кадровой политики с учетом активной жизненной позиции молодого поколения России в динамично развивающемся глобализирующемся мире необходимо искусственно создавать конкурентную среду, которая поможет преодолеть негативные тенденции, существующие в сфере государственной службы (нехватка квалифицированных кадров, несоответствие социального и правового положения госслужащего, недостатки в области подготовки кадров, переход от государственного управления посредством распоряжений к проектному и т. п.). За основу для решения поставленной в исследовании задачи можно взять позитивный опыт, накопленный в ходе проведения Всероссийского управляемческого конкурса «Лидеры России».

По результатам состоявшегося в 2017–2018 гг. первого конкурса «Лидер России» участники – представители органов исполнительной власти и местного самоуправления – не выдержали конкуренции с представителями бизнес-сообщества, поскольку жесткое построение иерархии и ее законодательное закрепление не позволило специалистам органов государственной власти открыто конкурировать, лишило их самостоятельности при принятии решений, не требовало неординарности подходов и накладывало ряд других ограничений. Помощью механизма конкурса создана конкурентная среда с учетом специфики профессиональной деятельности данной категории участников.

Целью конкурса «Лидер России» является выявление, профессиональное развитие и поддержка перспективных специалистов и руководителей муниципальной и государственной службы, обладающих лидерскими качествами и высоким уровнем сформированности управляемческих компетенций. Механизм конкурса позволил выявить лидеров

для замещения высших должностей муниципальной и государственной власти, которые придерживаются заданного вектора при подборе соответствующего персонала, формируя команду профессиональных управляемцев, которая позволит им идти к намеченным целям и достичь высоких результатов.

Задачами регионального конкурса являлось проведение многоступенчатой комплексной оценки участников, основанной на использовании взаимодополняющих методов, позволяющих оценить реальные качества и компетенции участников; развитие у участников компетенций в сфере государственной службы, в том числе через прохождение обучения и получение обратной связи от экспертов; формирование коммуникационной площадки для обмена опытом между участниками, содействия их дальнейшему развитию и распространению лучших практик.

Проведение конкурса базировалось на принципах открытости, объективности, прозрачности. Условия участия в конкурсе остались те же, что были установлены на предыдущем конкурсе «Лидеры России», а именно: возраст до 50 лет; стаж муниципальной (государственной) службы не менее трех лет для участников в возрасте до 35 лет и стаж муниципальной (государственной) службы не менее пяти лет для участников в возрасте от 35 до 50 лет.

Критерием оценки участников является уровень проявления ими управляемческих компетенций и лидерских качеств в ходе выполнения заданий конкурса. В рамках конкурса «Лидеры России» участники выполняли задания и проходили комплексную оценку компетенций (тестирование, выполнение кейсов и др.). По результатам выполнения задания участник получал баллы, формирующие его индивидуальный рейтинг.

Участники, имеющие наиболее высокие значения рейтинга, стали победителями каждого этапа Конкурса. Для участия в Конкурсе необходимо было не позднее даты начала заочного отборочного этапа пройти электронную регистрацию, заполнив анкету на сайте. Заочный отборочный этап проводился в режиме онлайн с ноября по декабрь 2018 г. Региональные полуфиналы проводились в январе-феврале 2019 г. в форме очных мероприятий в одном из городов каждого федерального округа Российской Федерации. Всероссийский финал конкурса

проведен в г. Москва в марте 2019 г., в нем приняли участие 300 победителей региональных полуфиналов.

Победители конкурса получили сертификаты на прохождение управленческих образовательных программ; включены в программу развития управленческого кадрового резерва; участвовали в программе наставничества с ведущими руководителями; им было предоставлено право участия в Петербургском международном экономическом форуме.

Наблюдательный совет Конкурса сформирован с целью содействия решению задач конкурса. Он выполняет функцию контроля соблюдения правил проведения Конкурса, а также обеспечивает объективность и беспристрастность определения победителей; содействует поддержанию высокой репутации Конкурса. Членами Наблюдательного совета стали граждане Российской Федерации, имеющие выдающие достижения в области государственной и общественной деятельности, предпринимательства, науки, культуры и спорта (С. В. Безруков, М. С. Гусман, С. С. Журова). Для обеспечения качества используемых методов оценки и рассмотрения апелляций участников конкурса сформирован Экспертный совет Конкурса. В его состав вошли представители науки, бизнеса, а также эксперты в области оценки персонала. Оператором Конкурса стала Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

«Лидеры России» – это открытый конкурс для руководителей нового поколения, инновационный кадровый проект федерального масштаба, ориентированный на выявление управленцев, отвечающих современным стандартам; нацеленный на формирование сообщества лидеров, которые определят будущее России.

Конкурс, являясь механизмом реализации государственной кадровой политики, позволит оценить следующие компетенции: лидерство, нацеленность на результат, стратегическое мышление, внедрение изменений, инновационность, умение работать в команде, коммуникацию и влияние, социальную ответственность.

Посредством внедрения предложенного алгоритма проведения конкурсного отбора госслужащих представляется возможным решение важной проблемы профессионализации государственной службы в России.

Посредством эффективного использования профессионального потенциала госслужащих формируется новая культура российской государственной службы.

В этой связи интересна инициатива временно исполняющего обязанности Губернатора Забайкальского края А. М. Осипова, который возглавил проект по формированию кадрового резерва в Забайкальском крае с целью продолжения инициированных им кадровых перестановок.

Кадровый проект «Забайкальский призыв» начал работать 26 декабря 2018 г. Глава Забайкальского края поставил цель привлечь профессионалов в управление регионом и сформировать эффективную команду управленцев, которая сможет обеспечить рост уровня социально-экономического развития Забайкалья, реализацию инвестиционных проектов и повышение качества жизни людей. Курирует публичный проект Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Проект должен мобилизовать систему управления в регионе, позволив каждому госслужащему реализовать свои способности и таланты, учитывая, что госслужба – это ответственность перед людьми. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитывались три принципа, три ценностных условия: конкурсанты, претендующие на занятие должностей госслужбы, должны быть профессионалами, честными и справедливыми людьми, ориентированными на служение народу.

Организаторы нового проекта использовали обновленную концепцию конкурса с целью отбора претендента на должность Министра сельского хозяйства Забайкальского края и формирования управленческой команды Министерства сельского хозяйства.

По данным на 15 января 2019 г., на сайте проекта зарегистрировались 2151 человек. Из них анкеты на участие заполнили 1440 человек; 789 претендентов выразили готовность бороться за посты в Министерстве сельского хозяйства Забайкальского края. Именно данное ведомство стало первым среди тех, куда сотрудников отбирали инновационным способом [3].

Новый губернаторский проект не отменяет конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, который

проводится в рамках Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Однако в каждом органе государственной власти есть должности, замещаемые на определенный срок полномочий. На них люди назначаются без проведения конкурсных процедур: это руководители, заместители, советники и помощники руководителей. «Забайкальский призыв» позволяет проводить отбор специалистов на указанные посты. Участие в кадровом проекте позволило приобрести ценный опыт для тех, кто в последующем решил пройти конкурсные процедуры на замещение других вакантных должностей, например, руководителей среднего звена.

Конкурс «Забайкальский призыв» включает следующие этапы:

1) регистрация участников (до 31 января 2019 г. участникам конкурса необходимо подать заявку на сайте и заполнить онлайн-анкету) (рисунок);

2) дистанционный отбор (с 1 февраля по 3 февраля 2019 г. – онлайн-тестирование, по результатам которого участникам будут направлены уведомления);

3) очный этап (9 февраля 2019 г. – интенсивный нетворкинг, деловые игры, решение индивидуальных кейсов);

4) экспертная сессия (10 февраля 2019 г. – презентация проекта развития отрасли).

1 февраля 2019 г. все участники кадрового проекта по электронной почте получили ссылки на тесты. Первый тест направлен на выявление уровня интеллекта претендентов, второй определял их ценности и мотивацию. Экспертами по государственной кадровой политике выбрана такая методика тестирования, по которой в итоге внимание уделялось не тем качествам, которые не достигали определенного уровня, а фокусировалось на имеющемся потенциале претендентов, определении их опыта и амбиций. Важной задачей этапа тестирования являлось выявление качеств, которые не способствуют проявлению себя на государственной гражданской службе. Эти качества – деструкторы: эгоизм, лживость, склонность к шаблонному мышлению, неумение работать в команде, ориентация на личную выгоду и др. Третий тест прошли конкурсанты, которые заявили о своем намерении занять пост в Минсельхозе. Этот тест специализирован, ориенти-

рован на знание нормативно-правовой базы сельскохозяйственной отрасли.

По результатам первых двух тестов кандидаты получили интегральный балл, который учитывался на протяжении всего периода их участия в проекте. То есть те, кого по результатам конкурсных испытаний не назначили на должность в Министерстве сельского хозяйства Забайкальского края, получали ссылки на специализированные тесты для замещения должностей в других ведомствах, обеспечивая востребованность каждому участнику конкурса.

Дадим качественный и количественный анализ участников кадрового проекта «Забайкальский призыв». Большинство участников проекта – 56 % – мужчины; 56,03 % – люди в возрасте до 35 лет. Наибольшее количество претендентов имеют управленческий опыт менее трех лет. Свыше 50 % кандидатов имеют высшее образование (специалитет, магистратура), 22,29 % – только степень бакалавра; 11 % участников обладают двумя и более дипломами о получении высшего образования. Претендентов со средним профессиональным образованием 6,75 %.

По роду деятельности большинство (свыше 11 %) участников «Забайкальского призыва» являются специалистами административно-хозяйственной сферы; 9 % занимают руководящие должности; по 8 % – продажи и производство; по 7 % – в юриспруденции, управлении персоналом и обучении. Управленческий опыт имеют 43,08 % участников, 32,58 % – ведущие специалисты, 26,99 % – руководство среднего звена.

Следует отметить первый значимый результат конкурса: «Забайкальский призыв» изменил распространенное представление об образе современного российского госслужащего. Если ранее типичным государственным гражданским служащим считалась женщина в возрасте чуть старше 40 лет с опытом работы от 7 до 12 лет, то теперь это мужчина 35 лет с опытом работы от 3 до 7 лет [6].

В состав экспертного совета вошло около 30 человек – представители сферы образования, науки, бизнес-структур Забайкальского края, а также эксперты в области оценки персонала.

Главными ценностями сотрудника министерства определены честность, дисциплинированность, отзывчивость, общественное

признание, справедливость, самоотверженность, социальная ответственность и нравственность. Мотивацией для кандидатов служат материальное вознаграждение, условия работы, признание, власть и влиятельность, работа на результат, служение людям, свободное время, достижения, новизна, креативность и саморазвитие [4]. Также органи-

заторы кадрового проекта назвали важные профессиональные качества, которыми должен обладать участник кадрового резерва: коммуникабельность, организаторские способности, лидерские качества, эмоциональный интеллект, умение работать в команде, стратегически и аналитически мыслить, способность развиваться [11].



При проведении очного этапа конкурса применялся метод комплексной оценки персонала, основанный на моделировании ключевых аспектов деятельности участников для выявления уровня развития их профессионально важных качеств (компетенций) и определения потенциала – Ассессмент-центр. Данная кадровая технология позволяет достоверно оценить уровень компетентности участников, организовать подбор и расстановку кадров внутри команды, выявить перспективных и высокопотенциальных участников для дальнейшего целенаправленного развития и карьерного продвижения. По завершении данного этапа конкурса разработаны индивидуальные планы развития участников конкурса, выявившие их сильные стороны и зоны развития.

На заключительном этапе 10 февраля 2019 г. конкурсантами представили свои проекты и планы развития сельского хозяйства. Участники определили текущие параметры и тенденции, нашли вероятные точки роста, проанализировали существующие феде-

ральные и краевые системы господдержки. По итогам двух дней каждая команда составила программу развития, которая может вывести сельскохозяйственную отрасль на новый уровень. После публичной защиты проектов эксперты определили лучшую команду – «Зеленый прорыв».

Результаты исследования и область их применения. После прохождения всех этапов экспертный совет «Забайкальского призыва» выбрал специалистов и министра сельского хозяйства. Лидер команды «Зеленый прорыв» Д. Бочкарев назначен министром сельского хозяйства, член этой команды А. Корешкова стала заместителем министра [7]. Все участники очного этапа «Забайкальского призыва» включены в управлеченческий резерв. Участники, которые остались в проекте, прошли еще один этап. Глава Забайкальского края встретился с ними лично и дал дополнительные задания, которые позволили кандидатам продемонстрировать свои управлеченческие навыки и высказать мнение по важным вопросам аграрной отрасли Забайкалья [8].

Кроме того, в конце февраля 2019 г. запущен новый проект на замещение руководящих должностей в учреждениях министерства культуры Забайкальского края. Эксперты выбрали специалистов для резерва на замещение директоров Забайкальской краевой филармонии, Драматического театра, библиотеки им. Пушкина и Забайкальской кинокомпании.

Организаторами проекта «Забайкальский призыв» достигнута поставленная цель: привлечь к участию забайкальцев и жителей других регионов, готовых работать на государственной службе и желающих приносить пользу Забайкальскому краю. В результате проведения всех проектов «Забайкальского призыва» («Минсельхоз», «Сфера культуры», «Минздрав», «Минтруд», «Лесная отрасль», «Молодежный проект», «Минэконом») сформирован кадровый резерв для учреждений и органов исполнительной власти Забайкальского края, обновлен их кадровый состав, предложены программы повышения эффективности программ обучения и развития госслужащих.

По апробированной схеме «Забайкальский призыв» планирует и в дальнейшем решать сложные кадровые вопросы государственной службы в Забайкальском крае [1].

Заключение. Рассмотрены основные принципы, цели, задачи и этапы проведения конкурсов на государственной гражданской службе РФ; возможности использования обновленного механизма конкурса для поиска претендентов на высшие должности органов государственной власти Забайкальского края.

Дан качественный и количественный анализ состава участников кадрового проекта «Забайкальский призыв». Автором предпринята попытка прогнозирования дальнейших путей реализации государственной кадровой политики в Забайкальском крае, предложены направления ее совершенствования.

Представленные в статье заключения и выводы могут стать основой для дальнейшего научного осмысливания проблемы реформирования и актуализации государственной кадровой политики Российской Федерации.

Список литературы

1. ГернегоЛ. В. Забайкальский край: современное состояние и тенденции развития// Забайкальские социологические чтения. Социальные процессы в Забайкальском крае: вызовы и пути решения: VII Междунар. науч.-практ. конф.: сборник статей. Чита: ЗабГУ, 2016. С. 53–58.
2. Емец М. И. Институт ответственности муниципального служащего: понятие, реализация и перспективы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.politika.sciencedirect.com/article/pii/S0926584715000337> (дата обращения: 09.02.2019).
3. Забайкальский рабочий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zabrabochii.ru/xn--80aacb0akh2bp7e.xn--p1ai/articles/media/2019> (дата обращения: 02.02.2019).
4. Лапин Н. И. Актуальные теоретико-методологические аспекты исследований российской модернизации // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 5–10.
5. Муравченко В. Б. Виды и меры ответственности муниципальных служащих в законодательстве Российской Федерации // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2014. № 3. С. 45–54.
6. Сазонова Я. Призыв министров по-забайкальски [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.chita.ru/articles/125343> (дата обращения: 11.02.2019).
7. Проект Минсельхоз – Забайкальский призыв. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://zabpriz.ru/?page_id=3683 (дата обращения: 01.01.2019).
8. Третий этап – разговор с врио губернатора – ожидает участников проекта «Забайкальский призыв» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gtrkchita.ru/news/?id=23586> (дата обращения: 14.02.2019).
9. Янькова Н. Е., Казарян И. Р. Кадровые технологии, применяемые на государственной гражданской службе, и условия их эффективности // Управление человеческими ресурсами: теория и практика: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Чита, 2015. С. 203–209.
10. Bam J. Strategic sector legislation in Russia: critique and proposal for change [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.publishing-vak.ru/archive-2014/law-2-bam-joshua.htm> (дата обращения: 02.02.2019).
11. Stott M. Insight – Putin's Russia: more fragile than it looks [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.reuters.com/article/2013/11/01/us-russia-putin-idUSBRE8A01HA20121101> (дата обращения: 12.02.2019).

References

1. Gernogo L. V. Zabaykalskie sotsiologicheskie chteniya. Sotsialnye protsessy v Zabaykalskom krae: vyzovy i puti resheniya: VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: sbornik statey (Transbaikal Sociological Readings. Social processes in the Transbaikal Region: challenges and solutions: VII International. scientific-practical conf.: collected articles). Chita: ZabGU, 2016, pp. 53–58.
2. Emets M. I. Institute of municipal servant responsibility: concept, implementation and prospects (Institute of Municipal Employee Responsibility: Concept, Implementation and Prospects). Available at: <http://www.politika.sciences.ru/2015/09/3375> (Date of access: 09.02.2019).
3. Zabaykalskiy rabochiy (Transbaikal worker). Available at: <http://www.zabrabochy.rf/xn--80aacb0akh2bp7e.xn--p1ai/articles/media/2019> (Date of access: 02.02.2019).
4. Lapin N. I. Sotsiologicheskie issledovaniya (Sociological Studies), 2015, no. 1, pp. 5–10.
5. Muravchenko V. B. Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnyh tekhnologiy (Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies), 2014, no 3, pp. 45–54.
6. Sazonova J. Priziv ministrov po-zabaykalski (Transbaikal Ministerial Appeal). Available at: <https://www.chita.ru/articles/125343> (Date of access: 11.02.2019).
7. Proekt Minselhoz - Zabaykalskiy prizv. Available at: https://www.zabpriz.ru/?page_id=3683 (Date of access: 01.03.2019).
8. Tretiy etap – razgovor s vrio gubernatora – ozhidaet uchastnikov proekta «Zabaykalskiy prizv» (The third stage - a conversation with the acting governor awaits the participants of the project “Transbaikal Appeal”). Available at: <http://www.gtrkchita.ru/news/?id=23586> (Date of access: 14.02.2019).
9. Yankova N. Ye., Kazaryan I. R. Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya i praktika: materialy II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf (Human Resource Management: Theory and Practice: Materials of the II Intern. scientific-practical conf). Chita, 2015, pp. 203–209.
10. Bam J. Strategic sector legislation in Russia: critique and proposal for change (Strategic sector legislation in Russia: critique and proposal for change). Available at: <http://www.publishing-vak.ru/archive-2014/law-2-bam-joshua.htm> (Date of access: 02.02.2019).
11. Stott M. Insight – Putin’s Russia: more fragile than it looks (Insight – Putin’s Russia: more fragile than it looks). Available at: <http://www.reuters.com/article/2013/11/01/us-russia-putin-idUSBRE8A01HA20121101> (Date of access: 12.02.2019).

Коротко об авторе**Briefly about the author**

Стельмашенко Ольга Викторовна, канд. полит. наук, доцент кафедры управления персоналом, Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия. Область научных интересов: управление персоналом, рынок труда и занятость в регионе, деловые коммуникации, организационная культура, кадровая политика государства и организации
stelmashenko.o.v@mail.ru

Olga Stelmashenko, candidate of political sciences, associate professor, Human Resources department, Transbaikal State University, Chita, Russia. Sphere of scientific interests: personnel management, labor market and employment in the region, business communications, organizational culture, personnel policy of the state and organization

Образец цитирования

Стельмашенко О. В. Конкурс на государственной службе как механизм реализации государственной кадровой политики Российской Федерации // Вестник Забайкальского государственного университета. 2019. Т. 25. № 5. С. 95–104. DOI: 10.21209/2227-9245-2019-25-5-95-104.

Stelmashenko O. Competition for the post of public service as a mechanism for implementing the state personnel policy of the Russian Federation // Transbaikal State University Journal, 2019, vol. 25, no. 5, pp. 94–104. DOI: 10.21209/2227-9245-2019-25-5-95-104.

Статья поступила в редакцию: 20.02.2019 г.
Статья принята к публикации: 06.05.2019 г.