

Министерство науки и высшего образования РФ
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Тихорецке

Кафедра экономики и менеджмента

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Основы государственного и муниципального управления»

Вариант 16

Выполнил студент
гр. 20-ЗГМУ

Рахматулина

Д.Е. Рахматулина

Проверил канд. экон. наук

А

А.В. Алексеев

Дата защиты 03.06.2022

рег. № 13

Оценка удовлет.

от 06.06.2022 г.

Алексеев

г. Тихорецк

2021 – 2022 уч. год

СОДЕРЖАНИЕ

1 Современные механизмы подбора кадров для органов государственного и муниципального управления.....	3
2 Конкурсный отбор кадров государственных и муниципальных органов власти.....	12
Список использованных источников.....	22

1 Современные механизмы подбора кадров для органов государственного и муниципального управления

Процесс подбора кадров является одним из проблемных направлений деятельности государственных и муниципальных органов. Интерес общества заключается в том, чтобы на государственной службе находились профессионально подготовленные люди, качественно выполняющие свои функции. Достичь эффекта в этом направлении возможно только при условии применения эффективных технологий формирования кадрового состава органов государственной власти и управления.

На сегодняшний день на государственной и муниципальной службе определение потребности в персонале – одна из самых малопроработанных сторон проблемы кадрового планирования. Точно определить потребность органов государственной власти и муниципального управления в кадрах сегодня могут лишь немногие властные структуры. Причина этого – отсутствие на государственном уровне четких научно обоснованных критериев и методических рекомендаций по определению штатной численности персонала государственных и муниципальных органов.

Отдельные начинания в данной области имеются, однако, в массе своей они логически не завершены. В этой связи существует объективная потребность в проведении подобной работы на федеральном и субфедеральном уровнях.

Определение потребности в персонале, является исходной предпосылкой для осуществления процедуры набора кадров. Набор – это наём, рекрутирование или привлечение работников в организацию. Объем работ на этом этапе определяется разницей между имеющимися кадрами и настоящей или будущей потребностью в них, т.е. предполагает создание резерва кандидатов на вакантные государственные должности, учитывая будущие изменения с кадрами: уход на пенсию, реорганизацию органа

управления и сопровождающее ее сокращение (увеличение) кадров, и многие другие изменения.

Осуществляя набор персонала, кадровая служба организации решает определенное количество общих задач. Прежде всего, это определение оптимального числа персонала. Не должно быть как недостатка численности, последствиями которой являются срывы запланированных мероприятий, ошибки, возникновение конфликтной напряженной ситуации в коллективе, так и ее избытка, который вызывает увеличение денежных затрат по фонду заработной платы, снижение заинтересованности в качественном и высококвалифицированном труде, отток квалифицированных специалистов.

Источники набора кадров в органы государственного и муниципального управления могут быть самыми разнообразными. Однако по своему отношению к структуре организации все они подразделяются на две группы: внутренние и внешние.

Внутренние источники комплектования штата – это возможности, открывающиеся при переводе работников по службе, повышениях и увольнениях. Многие организации в наше время стараются использовать собственных работников для заполнения вакансий, прежде чем нанимать лиц со стороны. Внутренние источники полезны, так как дают работнику возможность продвинуться по службе или избежать увольнения, от чего он морально выигрывает. Нужны они и организации, поскольку она знает своих сотрудников лучше, чем претендентов извне, а кроме того, может извлекать выгоду, избегая затрат на обучение новичков, максимально используя при этом внутренние резервы.

С другой стороны, бывает весьма полезно нанять сотрудников, имеющих опыт работы в других организациях, то есть прибегнуть ко внешним источникам набора. Новые сотрудники зачастую приносят свежие идеи и энтузиазм в деятельность организации, способствуют активизации ее внутреннего потенциала. На практике доказано, что на государственной и муниципальной службе не рационально замещать вакансии, используя

только внутренние резервы. Это может быть нормой, но очень важно, чтобы подобный подход в управлении не приводил к застою и кадровой изоляции органов власти. Чем масштабнее структура, тем более желателен приход в нее новых людей, стимулирование притока свежих сил.

Логическим продолжением работы по набору персонала является процедура отбора кадров, т.е. процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда претендентов одного или нескольких, наилучшим образом соответствующих критериям вакантной должности и условиям труда.

В недалеком прошлом отбор персонала считался довольно простой процедурой. Руководитель лично беседовал с претендентами и сам их распределял, опираясь на свою интуицию. В подобных решениях содержалась большая доля субъективизма. Сегодня отбор рассматривается как более серьезная процедура, которая проводится компетентными специалистами, представителями организации. При его осуществлении следует правильно определить цель и форму отбора кадров, проработать методическую сторону вопроса.

Главная цель отбора кадров для работы в органах государственной власти и местного самоуправления состоит в том, чтобы отобрать такого претендента на должность, который был бы в состоянии наиболее эффективным способом достичь запланированного управленческой структурой результата.

Для привлечения специалистов на государственную службу в настоящее время сформирован механизм подбора кадров, который реализуется административными учреждениями. Инструментами сформированного механизма являются методы и приемы, а также действия по подбору кандидатов на вакантные должности, отбор соответствующего персонала, а также ряд дополнительных специальных процедур для приема работников на соответствующую должность.

Развитие кадровой политики государственных и муниципальных органов управления предусматривает широкий спектр направлений, одним из

которых является создание кадровых резервов, состоящих из группы работников, способных занять руководящие должности и отвечающие нормам и требованиям, предъявляемым к соответствующей должности, а также прошедшим квалификационную профессиональную подготовку.

Формирование такого резерва является организованным процессом, который предусматривает последовательные этапы.

Первый этап связан с выдвижением кандидатов на руководящие должности государственного и муниципального органа управления на основании установленных принципов подбора штата служб и подразделений. Ответственность за выдвижение претендентов на должности несет непосредственно их руководство, а также сотрудники кадровой службы, которые принимают участие в формировании персонала.

Второй этап предусматривает процедуры по формированию общего списка кандидатов для создания кадрового резерва.

Третий этап более сложный, поскольку предусматривает психодиагностические мероприятия по определению потенциальных способностей и возможностей кандидатов для создаваемого резерва, таких как качественные характеристики лидера, персональные психологические особенности, индивидуальная мотивация претендентов, желание претендента занять место среди кандидатов в создаваемых кадровых резервах. На этом этапе применяются разные способы и приемы. К наиболее эффективным относится интервью и деловые игры, к экономичным методам по времени и низкой результативностью относятся психологические тесты. По результатам проведенных мероприятий составляются индивидуальные психологические характеристики претендентов, рекомендации по каждой личности и перспективный состав кадрового персонала. Данный этап основан на искусственном (по данным результатов психодиагностических мероприятий) и естественный отбор, который может возникнуть по причине отказа кандидата от возможного его зачисления в создаваемые резервы.

Четвертый этап отведен формированию окончательных списков

специалистов государственных и муниципальных служб, зачисленных в создаваемые резервы кадров, с точным указанием планируемой должности.

На пятом этапе издается приказ руководителя учреждения на утверждение сформированных списков.

Указанные этапы могут быть дополнены в зависимости от специфики учреждения и состава создаваемых резервов [9].

Кадровая политика представляет собой систему различных теоретических взглядов и принципов, правил и инструкций, установленных требований, определяющих ключевые направления работы с персоналом, ее формы и методы [6].

На региональном уровне кадровая политика учитывает производственные, социальные и национальные особенности региона. Внутриорганизационный уровень предполагает приложение требований общегосударственных и региональных законодательных актов в кадровой области к условиям отдельных организаций и разработку на их базе внутренних принципов работы с персоналом.

Кадровая политика организации – это целостная система работы с персоналом, объективно обуславливающая конкурентоспособностью организации, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива, способного адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования внешней и внутренней среды. Она является организационно-экономическим инструментом, применение которого обеспечивает ту или иную степень эффективности управления персоналом. Кадровая политика отражает общие ориентиры для действий и принятия решений относительно персонала. Она охватывает требования, предъявляемые к персоналу, количественное и качественное планирование персонала, маркетинг персонала, обучение и развитие персонала, политику стимулирования и социальную политику, а также информацию о персонале. При этом важно учесть, что кадровая политика организации разрабатывается

в зависимости от миссии и стратегии развития организации.

Кадровую политику организации можно рассмотреть как в широком, так и узком смысле.

В широком смысле кадровая политика рассматривается как система взглядов, принципов, правил и норм, а человеческий ресурс приводится в соответствие со стратегией организации, на основании которых основные направления деятельности по управлению персоналом заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации. Соответственно, все мероприятия по работе с кадрами: отбор, аттестация, развитие, продвижение и др., планируются в соответствии с общими целями и задачами организации.

Кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации, определяющая цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению, а также к своему персоналу. Она выступает как генеральное направление кадровой работы, представляя собой совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом [8].

Кадровой политике в системе государственного управления принадлежит ведущая роль в обеспечении качественного функционирования органов власти. Однако очевидно, что на практике органы власти зачастую испытывают трудности в решении задач, связанных с кадрами и кадровым обеспечением. В частности, можно выделить следующее:

– при изучении кадровых проблем многие аналитики, ученые и политики концентрируют внимание на отсутствии технологий и механизмов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор, оценку

комплектности, профессионализма, моральности сознания, этики, социальной сущности, нравственных ориентиров, а также рациональную расстановку кадров,

– эксперты по вопросам государственного управления единодушно заявляют о том, что кадровая проблема в настоящий момент – одна из доминирующих в России. Особенно акцентируется внимание на проблеме уровня компетенции, а соответственно – неэффективности современных чиновников. В данном случае подразумевается ситуация, когда уровень образования и перечень компетенций конкретного человека не соответствуют той должности, которую он занимает, либо предлагает занять,

– по мнению главы президентской администрации «кадровая политика разрушена и надо ее возрождать», что требует выстраивания системно целенаправленной и последовательной работы в данном направлении, а также выявления оптимальных способов формулировки и реализации задач в условиях отсутствия единой кадровой доктрины [5].

Применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении связано как с использованием передовых информационных и компьютерных технологий, так и новых организационно-управленческих технологий. Кадровые технологии на муниципальной службе рассматриваются как средства управления количественными и качественными характеристиками состояния ее кадрового состава, обеспечивающие достижение целей местного самоуправления и эффективности его функционирования в соответствующем муниципальном образовании. Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательно произведенных действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации сформировать или изменить условия их реализации в соответствии с целями местного самоуправления [5].

Кадровая технология подбор и расстановка государственных служащих по должностям проводится на основе изученных и оцененных качеств

государственных служащих. В процессе естественного кадрового движения государственных служащих повседневно ведется работа по укомплектованию освобождающихся должностей, т. е. осуществляется расстановка кадров. Она представляет собой закрепление, распределение и перераспределение сотрудников на конкретные участки деятельности с учетом их деловых и нравственных качеств, уровня подготовки, состояния здоровья и физического развития, а также оформление в установленном порядке этих перемещений [4].

Расстановка сотрудников на должности невозможна без подбора и изучения кандидатов. Она может быть классифицирована следующим образом:

- первичное изучение и подбор – это назначение на должность граждан, поступивших на государственную службу в органы власти,

- изучение и подбор сотрудников при перемещении – это перераспределение служащих или последующие назначения на должности. Данное перемещение предполагает движение кадров по вертикали (выдвижение на высшие должности и на участки с большим объемом работы, продвижение по службе, повышение), по горизонтали (назначение на равные и равноценные должности), зачисление в кадровый резерв выдвижения и в распоряжение, направление на учебу и т. п.,

- освобождение от должности – производится в связи с увольнением государственного служащего. Особый вид освобождения – отстранение от должности, применяемый в отношении служащих, совершивших правонарушение, в исключительных, не терпящих отлагательства случаях.

При расстановке сотрудников должны соблюдаться следующие требования:

- каждая должность должна быть укомплектована служащим, личностные качества которого наиболее полно соответствуют данной должности,

- каждому государственному служащему необходимо найти

должность, которая бы в высшей степени соответствовала его способностям,

– на каждом участке деятельности должно быть предусмотрено оптимальное сочетание служащих, различных по возрасту, опыту, социально-психологическим особенностям, что обеспечит преемственность, передачу опыта и традиций,

– знать авторитетных государственных служащих, лидеров, выдвигать их по службе или расставлять на ключевые участки, учитывать психологическую совместимость сотрудников [4].

Таким образом, можно сказать, в реальной системе государственного и муниципального управления работы с кадрами значительно больше. Соответственно, больше и проблем, с которыми приходится сталкиваться кадровым службам в процессе формирования и совершенствования кадрового состава своих органов. Представляется, что решение этих проблем может быть оптимизировано на основе использования позитивного опыта кадровой работы, накопленного отдельными организациями в структуре государственного и муниципального сектора Российской Федерации.

2 Конкурсный отбор кадров государственных и муниципальных органов власти

Вопросы процедуры конкурсного отбора, ее рационализации и повышения эффективности рассматриваются и изучаются в различных источниках, как в научной, так и нормативно правовой литературе. В научной литературе выделяют несколько подходов к понятию конкурсного отбора.

Гапоненко А. Л., Панкрухин А. П. рассматривают конкурс как «процесс оценки всех кандидатов относительно требований, выдвигаемых организацией в целом и самой должностью при помощи различных методов и инструментариев».

Конкурсный отбор на государственную службу в Российской Федерации также обладает рядом особенностей:

- заметна сильная роль законодательства, процедура строго регламентирована, отхождение от регламента считается нарушением,
- относительно низка прозрачность процедуры,
- велика роль традиций в процессе проведения отбора. Методы отбора достаточно консервативны, мало инновационны. Использование данной методики оценки персонала при конкурсном отборе до сих пор встречается с сопротивлением, поэтому сохраняется большой процент текучести кадров, которые не смогли адаптироваться к условиям трудовой деятельности на государственной службе.

Итак, смысл конкурса заключается в комплексной оценке профессиональных, деловых, личностных качеств соискателей на основе заранее определенных критериев и различных методов, полностью исключая субъективизм процедуры. Отбор кандидатов производится компетентной и независимой комиссией, действующей по установленной процедуре, на чем подробнее остановимся в следующем параграфе данной главы.

Нормативно-правовой основой проведения конкурса на государственной службе являются Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [2], [1].

Выделяются следующие основные элементы конкурсного отбора:

- наличие конкурсанта или соискателя на должность государственной службы,
- конкурсная комиссия,
- критерии и механизмы оценки достоинств конкурсантов и принятие решений по итогам конкурса,
- механизмы информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса.

Как показывает практика, данный набор элементов относительно недоработан. Так, Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» закрепляется следующая норма: «заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов». Представителями кадровых служб отмечается проблема заявки на конкурс только одного кандидата. Если на конкурс заявляется только один кандидат, конкурс автоматически считается недействительным, приходится объявлять новый конкурс, на что вновь затрачиваются ресурсы [1].

Для осуществления отбора организаторам конкурса необходимо соблюсти некоторые условия: на основе общих характеристик организации сформулировать и официально закрепить общие и профессионально-квалификационные (профессиограмму должности) требования к кандидатам; определить требования к должности, разработать должностные инструкции, раскрыть содержание, характер и условия труда конкретной должности, сформулировать перечень критериев, которые будут применены в процессе

отбора, а также подготовить членов комиссии к проведению конкурса. На практике имеет место проблема неподготовленности организаторов конкурса, а именно заранее не сформулированы требования к кандидатам, перечень критериев оценки, не проведена работа с комиссией. Следовательно, процедура конкурса размыта и некорректна, не соответствует установленным нормам и ожиданиям кандидата.

С формальной точки зрения можно выделить следующие основные требования к кандидатам на вакантные должности: общие – образование, стаж и опыт работы по специальности, знание законодательства, специальные – в соответствии с требованиями должностного регламента (инструкции).

Однако конкурс заключается не только в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям, но и «личностных, социокультурных способностей к эффективной деятельности в рамках определенной профессиональной компетенции».

Таким образом, предметом оценки выступают профессионально-личностные качества кандидата. Личностные способности гражданина отражают его умения реализовывать свои права и лидерский потенциал, являющийся условием профессионального развития в процессе выполнения предполагаемых должностных обязанностей. При этом специфика предмета оценки определяет технические особенности методов, используемых на этапе отбора кадров.

Статья 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ закрепляет «квалификационные требования к должностям гражданской службы». К ним относятся требования к образованию, стажу, направлению подготовки [2].

Наиболее значимые навыки, знания и умения закреплены в законодательстве, однако можно назвать примеры нескольких недоработок, которые на практике вызывают противоречия, затрудняют деятельность государственных органов, а именно процедуру конкурсного отбора.

Несмотря на закрепление наиболее важных качеств, навыков и умений, на местах остается необходимость предельно конкретизировать в должностных регламентах по соответствующим вакантным должностям для специалистов и руководителей конкретных структурных подразделений.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности на государственной гражданской службе издается правовой акт и формируется конкурсная комиссия. Состав комиссии закреплен в нормах Федерального закона № 79-ФЗ [2].

Таким образом, проанализировав процедуру проведения конкурсного отбора, выделим основные проблемы:

- при объявлении о проведении конкурса зачастую не размещается подробной информации о вакантной должности и требованиях, предъявляемых к ней, что, на наш взгляд, имеет важное значение,
- недействительность конкурса при наличии только одного кандидата на должность. Если на конкурс заявляется только один кандидат, конкурс автоматически считается недействительным, вследствие чего объявляется и организовывается новый конкурс, на что вновь затрачиваются ресурсы,
- заранее не формулируются требования к кандидатам на должность, отсутствует перечень критериев оценки,
- не проводится подготовительная работа с комиссией,
- большой объем необходимых для участия в конкурсном отборе документов, который необходимо собрать соискателю. Соискатели зачастую не знают, как правильно собрать и оформить документы в таком объеме,
- результаты конкурса сообщаются кандидатам с задержкой, а не в установленный законодательно семидневный срок.

Таким образом, изучение процедуры конкурсного отбора, а именно ее особенностей, проблем, их причин, перспектив поможет разработать грамотную политику в сфере отбора компетентных специалистов на государственную службу. Необходимо применение разработанных рекомендаций по устранению имеющихся проблем в процессе организации и

проведения конкурса, что поможет добиться повышения эффективности процедуры отбора, росту эффективности деятельности персонала и, соответственно, деятельности государственных органов в целом [7].

В управленческой деятельности важное место занимают технологии, применение которых позволяет решать задачи кадрового обеспечения стратегии организации. Их принято называть кадровыми технологиями.

Кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и ее эффективное функционирование.

В системе гражданской службы развитие кадровых технологий рассматривается как основа совершенствования социальных механизмов управления персоналом. Кадровым технологиям, сочетающим в себе управленческие и социальные функции, отводится роль обеспечения эффективности функционирования организации в целом и реализации ее целей и задач, что, прежде всего, означает действенное исполнение полномочий органов государственной власти и управления. Общее предназначение технологий управления персоналом – активное воздействие на кадровую среду организации с целью ее оптимизации, мобилизации профессиональных ресурсов, их развития и наиболее полного задействования, совершенствование системы внутриорганизационных отношений, способствование личностному развитию сотрудников организации.

В системе гражданской службы реализация технологий управления персоналом регулируется не только общегражданскими нормами, но и специальным законодательством о гражданской службе и внутренними нормативными и административными требованиями.

Федеральный закон № 79-ФЗ, а также принятые на его основе нормативные правовые акты фактически определяют следующие кадровые технологии, применение которых необходимо на государственной службе:

- открытый кадровый конкурс,

- аттестация,
- квалификационный экзамен,
- мотивация и стимулирование на основе оценки результатов деятельности и др. [2].

Подбор кадров на конкурсной основе – один из основных принципов открытой кадровой политики – позволяет обеспечить штатный состав гражданской службы высокопрофессиональными кадрами [5].

Поступление на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется, как правило, по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок его проведения, утверждено Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112. Конкурс не проводится:

- при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»,
- при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ,
- при заключении срочного служебного контракта,
- при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,
- при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 28, ч. 1 ст. 31 и ч. 9 ст. 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ,

– при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе (п. 3).

Конкурс может не проводиться:

– при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа,

– при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы (п. 4) [2], [1].

Для проведения конкурса в органе государственной власти приказом руководителя образуется конкурсная комиссия, которая состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель федерального государственного органа по управлению государственной службой или государственного органа субъекта РФ по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

В состав конкурсной комиссии в федеральном органе исполнительной власти, при котором в соответствии со ст. 20 Федерального закона от 4

апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» образован общественный совет, а также конкурсной комиссии в органе исполнительной власти субъекта РФ, при котором в соответствии с нормативным правовым актом субъекта РФ образован общественный совет, наряду с лицами, названными в абзаце первом настоящего пункта, включаются представители указанных общественных советов. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии [3].

Кандидатуры представителей общественного совета при государственном органе для включения в состав конкурсной комиссии представляются этим советом по запросу руководителя государственного органа.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

Конкурс проводится в два этапа.

Первый этап. На официальном сайте государственного органа в сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

Гражданин (гражданский служащий) Российской Федерации не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Второй этап конкурса. Конкурсная комиссия оценивает профессиональные качества кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая такие формы, как индивидуальное собеседование или анкетирование, проведение групповых дискуссий, а также написание реферата или тестирование по вопросам прохождения гражданской службы, а также связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Решение о выборе конкретных конкурсных процедур принимается

конкурсной комиссией.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность государственной гражданской службы либо отказа в таком назначении [5].

Таким образом, неотъемлемым элементом сильного развитого государства является высококвалифицированный аппарат государственных служащих, профессиональная деятельность которого ориентирована на эффективное исполнение государственных функций. Задачи, стоящие сегодня перед нашим государством, требуют высокого уровня образованности и компетентности современного государственного служащего. Поэтому порядок подбора соответствующим образом подготовленных кадров должен быть объективным, прозрачным, научно обоснованным и максимально обеспечивающим реализацию принципов равенства и справедливости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

2 Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

3 Федеральный закон от 4 апреля 2005 г. № 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

4 Журавлев С.И. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 305 с.

5 Кулешова Н.Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой политики органов государственной и муниципальной власти: учеб. пособие. – М.: Флинта, 2021. – 54 с.

6 Михайлина Г.И. Управление персоналом: учебное пособие / Под общ. ред.. – 4-е изд., стер. – М.: Дашков и К, 2020. – 278 с.

7 Никитина А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2022. – 187 с.

8 Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1. Кадровая политика: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 202 с.

9 Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 409 с.