

УДК 338.246.2

ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ
THE PECULIARITIES OF PERSONNEL SELECTION IN THE PUBLIC SERVICE

©Галимова Э. Ш.

Башкирский государственный университет, г. Уфа
galimowaelvina@yandex.ru

©Galimova E. Sh.

Bashkir state University, Ufa
galimowaelvina@yandex.ru

©Шелудченко А. Ю.

Башкирский государственный университет, г. Уфа
shel59@yandex.ru

©Sheludchenko, A. Yu.

Bashkir state University, Ufa
shel59@yandex.ru

Аннотация: в статье рассмотрены особенности отбора персонала на государственную службу. Отбор персонала является важным процессом, от нее зависит дальнейшее продвижение деятельности организации. Работа в такой сфере требует определенных знаний и профессиональных навыков.

Рассматриваются виды отбора на государственную службу, приведены примеры исторических основ, которые были заложены в современной системе кадрового подбора. Профессионализм как основное качество государственных чиновников и определенная система ценностей.

Очень важно подобрать высококвалифицированный персонал, который будет отвечать всем требованиям. Нельзя также забывать о том, что главный упор в ходе отбора персонала на государственную службу делается на основании конституционных положений. Специалисты должны быть ответственными, законопослушными и обладать рядом профессиональных качеств, какими именно подробно описано в самой статье.

Abstract: in this article the features of selection of personnel are considered on government service. A selection of personnel is an important process, further advancement of activity of organization depends on her. Work in such sphere requires certain knowledge and professional skills.

The types of selection are examined on government service, examples of historical bases that were stopped up in the modern system of skilled selection are made. Professionalism as basic quality of public administrators and certain system of values.

It is very important to pick up highly qualified personnel that will answer all requirements. It is impossible also to forget that main support during the selection of personnel on government service is done on the basis of constitutional positions. Specialists must be responsible, law-abiding and to possess the row of professional qualities, which one in detail it is described in the article.

<http://www.bulletennauki.com/>

Ключевые слова: государственная служба, отбор, персонал, закон, социальный институт.

Keywords: public service, selection, personnel, law, social institution.

Успешная деятельность любой организации, в данном случае государственной службы, зависит от правильно подобранных квалифицированных работников. Разработав план функционирования организации, а также изучив, в полной мере, организационную структуру, а в дальнейшем осуществив ее в действительность, остается выполнение важней управленческой функций — подбора и оценки кадров. Отбор — это процесс изучения кадров. Организация отбирает из списка заявителей лицо или лиц, наиболее подходящих по критериям для занятия определенных вакантных мест. Также следует различать виды отбора при поступлении на службу. Первый вид происходит в процессе отбора сотрудника на службу, а второй в период прохождения службы. В первом случае отбора персонала на службу (государственную или муниципальную) рассматриваются вопросы комплектования должностей, ориентируясь на общие социальные качества персонала. Критерии отбора на службу таковы: здоровье гражданина, его дееспособность, гражданство, возраст, знания иностранных языков, опыта работы. Во втором, пролонгированном отборе проводится развитие профессионализма и статуса должностного лица работника государственной службы. Естественно этот отбор проводится при внутриорганизационном должностном перемещении человека, формировании резерва и в других случаях управления персоналом [1].

Что же собой представляет государственная служба? Это социальный институт, требующий принятия определенных мероприятий по отбору персонала, который отвечал бы целям и задачам государственной службы. С давних времен люди, находящиеся на государственной службе, проходили письменные экзамены, прежде чем оказаться на месте работника. Уже тогда, мыслители разных стран писали о том, как должны править в государстве. К примеру, Конфуций — великий китайский мыслитель (551–479 г. г. до н. э.) в своем труде «Беседы и суждения» сформулировал систему требований к тем, кто изъявляет желание принимать участие в управлении государственными делами. Немаловажный вклад в обоснование нужды подбора персонала на различные государственные службы внес и Платон (427–347 г. г. до н. э.) в своем труде «Государство». К правителям государства он предъявлял высшие требования: они должны быть философами (в нынешнем понимании — всесторонне образованными), управлять, опираясь на философию науки [2].

Сейчас, на современном этапе, требования к персоналу становятся все больше, потому что в наше время «Государство» в жизни общества играет очень важную роль. Нет ни одного вопроса, который не решался бы без участия государства. В юридической литературе государственная служба определяется как деятельность, связанная с профессиональным осуществлением по поручению государства общественно полезной деятельности лицами, занимающими должности в государственных организациях. Ответственность же за подбор полностью ложится на плечи менеджера по кадрам. Процесс подбора персонала на государственную службу очень важная и точная работа, так же, как и любая другая управленческая работа. На этом столь важном этапе необходимо полно и правильно определить, и объяснить работнику суть будущей его работы. В противном случае можно потратить много времени на прием и беседы с претендентами, не имеющими нужной квалификации. Менеджер по кадрам должен четко представлять, кого брать на службу, кого увольнять, а кого передвигать по карьерной лестнице.

Государственную службу от других видов деятельности отличает то, что она носит нормативно — методический характер, иными словами, она строится на основе норм права,

<http://www.bulletennauki.com/>

значит, и отбор требует четкой и организованной системы. При найме граждан на государственную и муниципальную службу руководители государственных служб, органы местного управления, а также кадровая служба должна ориентироваться на конституционном законе. Нарушать конституционный закон никоим образом нельзя, это основной закон нашей страны и нарушение ее ущемляет права граждан. В статье прописано, что граждане, имевшие судимости, или осуждены по некоторым статьям, не имеют право претендовать на вакансию. Существуют принципы, которые невозможно обойти стороной при выборе квалифицированного лица. Смысл принципа состоит в том, что каждый гражданин наделен правом поступления на государственную службу, однако каждый наделен также и определенными нормативно установленными требованиями. Такие как, уровень образования, состояние здоровья, согласие на определенные условия, ограничения при поступлении на службу. Существует множество критериев, с ними можно ознакомиться поподробнее, изучив Конституционный Закон РФ.

Проводя отбор персонала на государственную службу, на основе принципов и критериев отбора, необходимо добавить, что данное мероприятие должно проходить в соответствии с законодательством РФ, так как вся дальнейшая деятельность госслужащего сопровождается соблюдением законов и нормативных актов РФ либо субъектов РФ и нацелена на повышение благосостояния, как граждан, так и государства в целом. Это касается, к примеру, госслужащих, проводящих реформирования в земельной сфере. Только грамотный, научно обоснованный и опирающийся на законы РФ подход профессионалов от госслужбы, помог начать процесс приватизации земель в 1990-е годы, что привело к реальному подъему экономики государства [3].

Итак, в заключении можно сделать выводы о необходимых условиях отбора на государственную службу. Прежде всего, следует отметить, что основные конституционные положения являются определяющими, и они находят отражение в нормативных документах. Затем в требованиях к кандидатам на государственную службу всегда присутствуют такие качества как профессионализм и качество образования.

Немаловажными являются также личностные качества будущих чиновников: спокойный и уравновешенный характер, добросовестное и ответственное отношение к выполняемой работе и т. д.

В ходе деятельности на государственной службе накапливается опыт, и уже правильно подобранный высококвалифицированный сотрудник может стать настоящим профессионалом своего дела.

Список литературы:

1. Коновалова В. Г. Организация отбора и оценки персонала. М.: Экзамен, 2007. 64 с.
2. Управление персоналом // Под общ. ред. А. И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС. 2002. 488 с.
3. Федотова Т. П. Итоги земельной реформы в республике Башкортостан // Международный научно-исследовательский журнал. Екатеринбург. Электрон. журн. 2014. №11(30). С. 85–87. Режим доступа: <http://research-journal.org/wp-content/uploads/2014/12/11-3-30.pdf> (дата обращения 27.12.2015).

<http://www.bulletennauki.com/>

References:

1. Konovalova V. G. Organizacija otbora i ocenki personala. M.: Jekzamen, 2007. 64 s.
2. Upravlenie personalom // Pod obshh. red. A. I. Turchinova. M.: Izd-vo RAGS. 2002. 488 s.
3. Fedotova T. P. Itogi zemel'noj reformy v respublike Bashkortostan // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal. Ekaterinburg. Jelektron. zhurn. 2014. № 11(30). S. 85–87. Rezhim dostupa: <http://research-journal.org/wp-content/uploads/2014/12/11-3-30.pdf> (data obrashhenija 27.12.2015).

*Работа поступила в редакцию
28.12.2015 г.*

*Принята к публикации
05.01.2016 г.*