

Конкурсы как механизм совершенствования системы государственной службы*

Competitions as Mechanisms for Improving the System of State Service

Р. ГАЛИМОВ

Галимов Рим Сабихович, канд. соц. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: galimovrs@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы государственной гражданской службы в современных условиях. Временная приостановка конкурсных процедур по подбору кандидатов вносит свои коррективы в работу кадровых служб. При этом автор подчеркивает тезис о необходимости сохранения базовых принципов формирования кадрового состава органов государственных исполнительной власти.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, конкурс на замещение должности государственной гражданской службы, назначение без проведения конкурса, единая методика для оценки профессионального уровня кандидатов.

The article discusses the issues of improving the system of public civil service in modern conditions. The changes made on the temporary suspension of the competitive procedures make their own adjustments to the work of personnel services for the qualitative selection of candidates. At the same time, the author emphasizes the thesis of the need to preserve the basic principles of the formation of the personnel of state executive authorities.

Key words: state civil service, competition for the position of state civil service, appointment without a competition, a unified methodology for assessing the professional level of candidates.

Введение

События, связанные с проведением СВО с февраля 2022 года, изменили внутреннюю и внешнюю политику Российской Федерации. Задачи обеспечения безопасности и суверенитета страны диктуют необходимость принятия адекватных государственных управленческих решений. Качественные государственные решения принимаются и реализуются государственными гражданскими служащими. Необходимость обеспечения эффективности их деятельности требует непрерывного совершенствования системы государственной и муниципальной службы.

Рост требований к системе государственной гражданской службе в современных условиях вызван кардинальными изменениями международных отношений. Эти изменения повлекли за собой внесение временных поправок в закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Период реализации Концепции реформы системы государственной службы РФ, практический опыт организации поступления на гражданскую службу и замещения должностей гражданской службы по конкурсу показали как положительные тенденции, так и определенные возможности для ее совершенствования. Основные положения закона о государственной гражданской службе положили начало реальному противодействию коррупции как в системе государственной службы, так и при приеме на гражданскую службу. В целом можно отметить, что за прошедший период создана комплексная нормативная правовая база, призванная в полной мере обеспечивать выполнение возложенных на гражданскую службу задач.

* Ссылка на статью: Галимов Р.С. Конкурсы как механизм совершенствования системы государственной службы // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 5. С. 141–144.

Обсуждение и результаты

В последние годы накоплен определенный практический опыт по организации конкурсных процедур, касающихся замещения вакантных должностей государственной гражданской службы. Открытость и доступность гражданской службы открывают возможности участия в конкурсе всем желающим гражданам России. В то же время процедура организации и проведения конкурса на замещение вакантной должности требует постоянного совершенствования. Внесено более трех десятков поправок в федеральный «Закон о государственной гражданской службе Российской Федерации», что свидетельствует о поиске наиболее эффективных правовых механизмов государственного управления.

Федеральный закон от 04.11.2022 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 25.1 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации”» внес ряд поправок в процедуры конкурсного отбора на государственную гражданскую службу. С ноября 2022 года конкурсы на замещение некоторых должностей государственной службы могут не проводиться. Это касается высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей государственной гражданской службы. Расширен перечень случаев, в которых возможно продление срока государственной службы для служащих, достигших предельного возраста пребывания на службе и занимающих должности категории «руководители» главной группы должностей государственной службы в следующих органах: Аппарат Совета Федерации, Государственной Думы; Федеральные органы государственной исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ; исполнительные органы государственной власти субъектов РФ. Срок службы продлевается с согласия госслужащего и не свыше, чем до достижения им 70 лет. Внесены изменения и в профессиональные требования для приема на государственную службу. Вводятся понятия «профессиональный уровень», «оценка профессионального уровня», «область профессиональной служебной деятельности». Понятие «уровень квалификации» предлагается заменить категорией «профессиональный уровень». Федеральным законом также уточняется, что понимается под конкурсом. Имеется в виду оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности госслужбы, проверка их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности госслужбы, определение кандидатов по результатам таких оценок и проверки гражданина или государственных служащих из числа претендентов для назначения на должность государственной службы. Утвержденная Постановлением Правительства РФ единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы РФ и включения в кадровый резерв государственного органа не в полной мере реализуется на практике. Принятые изменения позволяют более оперативно решать вопросы, связанные с замещением вакантных должностей гражданской службы, проведение конкурса по которым представляется затруднительным, в том числе в сложившейся социально-экономической обстановке, а также в случае невозможности назначения гражданина РФ или государственного гражданского служащего РФ на вакантную должность гражданской службы из кадрового резерва.

В отечественной истории были периоды, когда поступление и назначение на вакантные должности проводилось без конкурса. В советский период, когда страна находилась в международной изоляции, руководствовались ленинскими принципами подбора и расстановки кадров. Особое внимание уделялось проверке кадров по конкретным делам. Подбор и любое перемещение кадров, в особенности руководителей всех звеньев и уровней, осуществлялись по согласованию с партийными, хозяйственными, советскими и комсомольскими организациями. Учитывались характеристики и рекомендации с предыдущего места работы, отзывы и мнения соратников, различных сопричастных структур. Прохождение собеседования для кандидата было не менее сложным экзаменом, чем тесты и конкурсные процедуры, которые проводятся в настоящее время. Карьерный рост проходил без больших скачков, на каждой служебной ступеньке раскрывался потенциал кандидата, и только после всесторонней проверки

достигнутых результатов рассматривались возможности продвижения на более высокие должности. На самые трудные и сложные участки направлялись коммунисты и комсомольцы.

Бесценный исторический отечественный опыт сегодня востребован в целях повышения качества государственного управления страны. Для дальнейшего совершенствования системы государственной гражданской службы мы предлагаем обратить внимание на следующие моменты:

1. Формально подбор кадров на конкурсной основе позволяет обеспечить штатный состав государственной службы высокопрофессиональными специалистами. Зачастую на практике конкурсный отбор не является абсолютной гарантией беспристрастности и честности выбора.

Для устранения этих недостатков целесообразно более активно применять в процессе конкурсного отбора следующие меры: вести аудио/видеозапись самого конкурса, ввести написание эссе по теме, которая выбирается в присутствии членов комиссии из «черного ящика» – с помощью такого эссе можно будет определить способность будущего чиновника логически мыслить и ясно выражаться, излагать и обосновывать свои взгляды.

2. Участники конкурса в большинстве случаев имеют слабое представление и знания о требованиях к замещаемой вакантной должности, несмотря на отведенный месячный срок и методические рекомендации органа государственной власти по подготовке к конкурсу. Слабо реализуются возможности предварительного квалификационного тестирования.

3. В ряде случаев организаторы конкурса вынуждены искусственно создавать конкурентную среду для определения «нужного» победителя. Иногда конкурс объявляется несостоявшимся по следующим причинам:

а) участие одного претендента (неявка другого участника);

б) невозможность выбрать победителя из большого числа участников конкурса из-за слабой подготовки участников;

в) повторное объявление конкурса не приводит к подбору достойного кандидата. Все указанные факторы способствуют затягиванию закрытия вакантной должности и снижению эффективности деятельности органов государственной власти.

4. Невысокий имидж государственной гражданской службы и низкий уровень оплаты труда снижают привлекательность работы в этой области и желание участвовать в конкурсе на вакантную должность.

В условиях неблагоприятной демографической ситуации, значительного дефицита кадров во многих отраслях экономики, сокращения участников конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и незначительного кадрового резерва возникает острая необходимость обеспечения системных, научно обоснованных подбора и подготовки кадрового состава. Формирование интереса к службе необходимо начинать с профессиональной ориентации старшеклассников в школе, проводить индивидуальную работу по подготовке к службе. Возможно, следует организовать подобие кадетских корпусов, комплектуемых молодежью, изъявившей желание работать в сфере государственной гражданской службы, и обеспечить подготовку по специальной программе.

5. Выявление и подготовку лиц, желающих посвятить себя службе интересам государства, необходимо проводить по отдельной программе с учетом рекомендации и характеристики профильных, подведомственных организаций органов государственной власти. Не в полной мере используется потенциал выпускников Башкирской академии государственной службы и управления (БАГСУ) для замещения вакантных должностей, имеющих в органах государственной власти. Обучающиеся в БАГСУ проходят практику в органах государственной власти, выпускная квалификационная работа посвящена исследованию деятельности конкретного органа власти. По рекомендации академии выпускники могли бы претендовать на вакантную должность без участия в конкурсе.

К участию в конкурсе на государственную гражданскую службу должны быть рекомендованы проверенные на практике в различных структурах молодые граждане, особенно те, кто прошел службу в Вооруженных силах РФ и иных видах государственной службы.

6. Для оперативного решения вопросов кадрового обеспечения возникающих вакансий возможна более конкретная и адресная работа с резервом. Возможности формирования кадрового резерва на конкурсной основе и «закрытия» вакантных должностей кандидатурами из резерва не реализуются в полной мере и не востребованы. Изъявившему желание принять участие в конкурсе для включения в кадровый резерв можно пройти его в любом органе государственной власти. Но у каждого государственного органа своя специфика. Поэтому представитель нанимателя с осторожностью подходит к приглашению из кадрового резерва, а резервист не уверен в своей способности выполнять должностные функции. Возникает острая необходимость в создании условий, при которых граждане, находящиеся в кадровом резерве, могут быть востребованы. Представляется перспективным направлением формирование молодежного кадрового резерва. Работа с резервом позволит повысить эффективность кадрового обеспечения вакантных должностей гражданской службы.

7. Положение о том, что конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы может не проводиться, повышает ответственность должностных лиц, принимающих кадровые решения, исключая при этом возможность конфликта интересов.

8. Содействовать магистрантам, студентам в активном участии в различных проектах, такие как «Лидеры России», «Сильные идеи...», других молодежных, социальных программах и движениях. Активное участие молодежи в реализации указанных проектов позволит выявить и привлекать тех, кто способен к участию в государственной гражданской службе.

9. Процесс непрерывного совершенствования законодательства по развитию института гражданской службы России еще не обеспечен в полном объеме всеми административно-правовыми инструментами, необходимыми для его полноценного и эффективного функционирования в соответствии с конституционными стандартами правового государства.

Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в современных условиях формирование эффективной государственной гражданской службы с учетом огромного отечественного и международного опыта позволит обеспечить могущество и независимость Российской Федерации. Решение о назначении на вакантную должность без проведения конкурса должно носить индивидуальный характер, и применяться к конкретной должности. Комиссионная оценка профессионального уровня для замещения должности государственной гражданской службы проводится по единой методике. Назначение на вакантную должность без проведения конкурса должно быть обосновано, и не должно приводить к коррупционным явлениям и конфликту интересов.

Литература

1. Борщевский Г.А. Государственная служба. 4-е изд. М.: Юрайт, 2023. 305 с.
2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. М.: Юрайт, 2021. 468 с.
3. Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2022. 346 с.
4. Кабашов С.Ю. Государственная служба Российской Федерации. 4-е изд. М.: ФЛИНТА, 2022. 305 с.
5. Письмо от 21 ноября 2022 г. № 28-7/10/В-16053 / Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Mintruda-Rossii-ot-21.11.2022-N-28-7_10_V-16053/?ysclid=llw5bnmtkh550007828
6. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=llw56griwu869022012
7. Экспертиза, документация, техническое освидетельствование, аудит [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fsetan.ru/>