

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/152936>

Тип работы: Статья

Предмет: Административное право

-

УДК 342.9

Методы оценки кандидатов, проходящих конкурс на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв

Формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе содействует росту ее открытости и конкурентоспособности, а также эффективности самой деятельности государственных гражданских служащих. Поскольку основной целью кадровой службы при найме государственного гражданского служащего является выбор из некоторого числа кандидатов наиболее достойного, отбор является технологией, призванной обеспечить формирование квалифицированного кадрового состава органов государственной власти [5, с. 214].

Бесспорно, что у гражданских служащих должны быть хорошо развиты аналитические способности. Деятельность на государственной службе требует от сотрудника умения логического мышления, грамотно излагать материал и делать обоснованные выводы. Коммуникации любого вида выполняют важнейшую роль в деятельности государственных гражданских служащих. Служебная переписка, составление, мотивированных ответов на обращения граждан, организация и проведение приемов населения и т.д. составляют основу их должностных обязанностей.

Следовательно, проводя конкурс на замещение должностей государственной гражданской службы необходимо применять тесты, метод кейс-стади, «мозговой штурм», разъяснение на обращение либо другие методы оценки, которые помогут изучить критическое мышление и способность к логическим выводам у претендента, а также его коммуникативные навыки [6, с. 95]. Гражданским служащим в сфере финансов, госзаказов, контрактной системы и т.д. важно быстро и верно оперировать числовой информацией, качественно осуществлять операции, связанные с арифметикой, комментировать иллюстративные материалы.

При отборе претендентов на подобные должности необходимо применять тесты, в ходе которых можно узнать об уровне арифметических способностей, компьютерной подготовки и грамотности, владение русским языком и грамотным написанием текстов, поскольку такие тесты могут сузить границы отбора кандидатов, а соответственно, уменьшит расходы на проведение отбора.

Для исключения любого проявления протекционизма при поступлении на государственную гражданскую службу необходимо проводить конкурс.

Единые требования к кандидатам увеличат качество и прозрачность, открытость самой процедуры отбора [3, с. 68].

Далее для оценки особых требований (владение компьютером например), присутствие которых является важным для замещения определенной должности, используются и иные оценивающие методы, среди которых: кейс по профилю, разного рода психологические тесты, интервьюирования, деловые беседы в форме игр и т.п.

При организации конкурса, сотрудникам его проводившим, нужно применять только те методы, правила и условия, при использовании которых будет легко выбрать нужную кандидатуру, профессионально-деловые и личностные качества которого больше отвечают требованиям к свободной должности.

Среди методов оценки, используемых в различных субъектах Российской Федерации при проведении конкурсов, наиболее популярными являются собеседование и тестирование. Это может быть объяснено тем, что данные методы оценки не так сложны в подготовке и проведении.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской

Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 16 (Часть II). – Ст. 2359.

2. Борисенко А. И. Механизм отбора персонала на государственную гражданскую службу // Экономика и управление: от теории к практике. Сборник статей. Гл. редактор Н.В. Морозова. – Чебоксары, 2020. – С. 80-84.

3. Истратий А. Ю., Козлова Е. Г. Особенности отбора кандидатов для прохождения государственной гражданской службы // Предпринимательство в России: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов преподавателей и студентов кафедры экономики и предпринимательства МГОУ. отв. ред. Т.Б. Фомина. – Москва, 2019. – С. 68-73.

4. Пчелинцев С. В., Исаева Н. М. О совершенствовании порядка назначения на должности государственной гражданской службы российской федерации: проблемы и перспективы // Государственная служба. – 2020. – Т. 22. – № 6 (128). – С. 6-18.

5. Рылеева Ю. М. Особенности отбора государственных гражданских служащих // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник материалов студенческой XVIII научно-практической конференции. – 2019. – С. 214-222.

6. 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.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/152936>