2. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2000 № 11-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 47 и части второй статьи 51 Уголовно-процессуального кодекса РСФСР в связи с жалобой гражданина В.И. Маслова» // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1252150/>
3. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 7 февраля 2013 года №128-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кустова Михаила Сергеевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 24 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации» // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». – URL: <https://base.garant.ru/70324932/>
4. Александров А.С., Александрова И.А. Частно-публичное уголовное преследование по делам о мошенничестве // Уголовное право. – 2013. № 2. – С. 77-80.
5. Комментарий к Уголовно-процессуальному кодексу Российской Федерации / научн. ред. В.Т. Томина, М.П. Поляков. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 1087 с.

Королева В.В., Тумакаев Н.А.

Система привлечения кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

АГУ

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/sr-10-06-2019-43

idsp: sciencerussia-10-06-2019-43

Аннотация

Привлечение кадров понимается как система целенаправленных действий кадровых служб государственных органов по поиску и подбору граждан, готовых к поступлению на гражданскую службу и соответствующих, по предварительной оценке, квалификационным требованиям, а также по продвижению государственных гражданских служащих на вышестоящие и иные должности гражданской службы в данном или ином государственном органе. **Ключевые слова:** государственная гражданская служба, конкурс, процедура, кандидат, кадровая служба.

Abstract

Personnel recruitment is understood as a system of targeted actions by the personnel services of state bodies in search and selection of citizens ready for entry into the civil service and corresponding, according to preliminary assessment, qualification requirements, as well as promotion of civil servants to higher and other civil service positions in this or other government body.

Keywords: public civil service, competition, procedure, candidate, personnel service.

Привлечение кадров понимается как система целенаправленных действий кадровых служб государственных органов по поиску и подбору граждан, готовых к поступлению на гражданскую службу и соответствующих, по предварительной оценке, квалификационным требованиям, а также по продвижению государственных гражданских служащих на вышестоящие и иные должности гражданской службы в данном или ином государственном органе.

Эффективная работа по привлечению кадров является основой здоровой конкуренции на этапе оценки кадров, а также важной составляющей итогового результата замещения должностей квалифицированными специалистами.

Привлечение кадров осуществляется сотрудниками кадровых служб государственных органов, ответственными за данную работу.[2, с. 74-76].

Привлечение кадров делится на внутренние привлечение и внешнее привлечение. Раскроем каждый из них более подробно:

1) Внешнее привлечение претендентов может осуществляться по следующим направлениям:

— мониторинг федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кад-

ров» с целью выявления специалистов, готовых поступить на гражданскую службу;

- анализ результатов конкурсов и конкурсов на включение в кадровый резерв государственных органов и органов местного самоуправления;
- работа с образовательными организациями, осуществляющими деятельность по подготовке студентов по специальностям и направлениям подготовки образования, требуемым для замещения должностей гражданской службы в государственных органах, посредством заключения с указанными организациями договоров об организации проведения практики, предусмотренной образовательной программой, студентов, а также по иным направлениям;
- работа с кадровыми службами иных государственных органов с целью выявления гражданских служащих, готовых перейти на гражданскую службу в иной государственный орган, в том числе в случаях замещения ими сокращаемых должностей гражданской службы в государственном органе или должностей гражданской службы в упраздняемом государственном органе;
- работа с организациями любых форм собственности с целью привлечения подходящих претендентов для участия в конкурсе;
- работа с государственной службой занятости населения, а также базами вакансий в информационно-коммуникационной сети Интернет в целях поиска (привлечения) подходящих претендентов;
- поиск на научно-практических мероприятиях, посвященных вопросам, связанным с направлением деятельности государственного органа;
- участие в ярмарках вакансий;
- подача рекламных объявлений в средствах массовой информации (радио, телевидение, газеты, журналы), подписка на веб-сервисы, которые специализируются на предоставлении сервиса по размещению объявлений соискателей и работодателей;
- работа с организациями, осуществляющими кадровый консалтинг, и другие.

2) Внутреннее привлечение кадров может осуществляться по следующим направлениям:

- работа с кадровым резервом государственного органа;
- анализ итогов аттестации гражданских служащих;
- мониторинг профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- результаты регулярной текущей оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- работа с руководителями структурных подразделений государственного органа с целью получения их рекомендаций относительно подходящих претендентов;
- изменение организационной структуры государственного органа в связи с перераспределением или передачей новых функций. [4, с.139-147].

Привлечение претендентов также может осуществляться по иным направлениям, не противоречащим действующему законодательству.

Привлечение кадров должно производиться кадровыми службами государственных органов на систематической основе в целях поиска подходящего претендента не только на вакантные должности, но и на должности, которые в ближайшее время станут вакантными в связи с прекращением служебного контракта и увольнением с гражданской службы гражданского служащего, достигшего предельного возраста нахождения на гражданской службе, или уходом гражданского служащего в отпуск по беременности и родам, а также в отпуск по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста или другим основаниям. [5, с. 51-56].

На этапе привлечения кадров кадровым службам государственных органов рекомендуется обращать внимание на претендентов, имеющих качественно составленное резюме, прошедших тестирование или иную процедуру оценки на соответствие базовым квалификационным требованиям, в том числе на Портале, а также имеющих образование и стаж (опыт) работы по специальности, направлению подготовки, которые соответствуют функциональным квалификационным требованиям.

Вместе с тем привлечение кадров кадровыми службами государственных органов должно проводиться совместно со структурными подразделениями государственных органов, в которых замещается вакантная должность. Руководителям структурных подразделений государственных органов необходимо четко сформулировать перечень необходимых критериев, которыми должен обладать кандидат, для замещения должностей для того, чтобы выбрать наиболее подходящего претендента.[3, с. 64-66].

При принятии решения о проведении конкурса (отбора без проведения конкурса), а также после определения используемых методов оценки и разработки заданий кадровая служба государственного органа на официальном сайте государственного органа в информационно-коммуникационной сети Интернет размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе (отборе без проведения конкурса).

Самым эффективным на сегодняшний день является привлечение студентов в государственные органы.[1, с. 147-149].

Привлечение студентов на практику или стажировку с возможностью дальнейшего трудоустройства, являясь одним из важных направлений подбора кадров. Это позволяет студентам(выпускникам) получить значимый опыт работы для дальнейшего трудоустройства.

Преимуществами указанного способа привлечения кадров для государственного органа являются:

- экономия на поиске сотрудников;
- возможность привлечения студентов, имеющих творческий и инновационный потенциал;
- возможность детально оценить знания, навыки и умения, а также профессиональные и личностные качества молодых специалистов при выполнении ими заданий непосредственно в трудовом коллективе;
- возможность оценить способность молодых специалистов «влиться» в коллектив, адаптироваться к внутренней культуре государственного органа;
- возможность самостоятельно «растить» молодого специалиста;
- привлечение дополнительных трудовых ресурсов и экономия средств бюджета на оплату их труда.

Прохождение практики имеет положительные стороны также для студентов в связи с тем, что позволяет расширить и закрепить полученные ими в ходе обучения теоретические знания, получить представление о своей будущей профессии и определиться в желании проходить гражданскую службу.

1. 1.Лымарева О.А., Лагерева К.А. Подбор персонала государственных служб: особенности и пути совершенствования // Символ науки. - №12-1. - 2016.
2. 2.Моргулец П.А. Особенности государственно-служебных правоотношений в сфере государственной гражданской службы // Вопросы науки и образования. - №29. – 2018.
3. 3.Усольцева К.И. Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: пути решения правовых проблем // Отечественная юриспруденция. - № 3. (28). – 2018.
4. 4.Хусаинов У.Ш. Некоторые вопросы отбора кадров на государственную службу // Право. Журнал Высшей школы экономики. - №3. – 2014.
5. Шайхатдинов В.Ш., Гирин И.П. Актуальные проблемы правового регулирования конкурса на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации и пути их решения // Государство и право. Юридические науки. - №3. – 2014.