

ПОДБОР УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ С УЧЁТОМ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

Подлиннова А.Г., *Московский государственный университет экономики статистики и информатики (МЭСИ), Москва, Россия (119501, Москва, ул. Нежинская, 7), e-mail: podlinnova.anna@yandex.ru, ТЕЛ.: 8 (926)104-08-19*

В настоящее время вопросы, касающиеся качественных характеристик кадрового состава на государственной гражданской службе, приобретают всё большую значимость – как среди широких масс населения, так и в профессиональных и научных сообществах, что можно объяснить увеличением психологической нагрузки на человека, задействованного в системе государственных органов, воздействием политических и экономических новаций современной России. В связи с этим, при подборе кандидатов на вакантные должности государственной гражданской службы приоритетными для исследования являются вопросы, связанные с совместимостью социально-психологических особенностей личности со спецификой профессиональной деятельности на государственной гражданской службе. Результатом данной статьи стал вывод автора о том, что ярко выраженные негативные черты, неразрывно связанные с образом государственного служащего и присутствующие на практике – это результат активизации изначально заложенных черт характера, которые при взаимодействии с жёсткими рамками государственной системы активизировались. Таким образом, целесообразно не только улучшать методы подбора кадров на государственную гражданскую службу, но и предоставлять вузам, совместно с государственными структурами, разрабатывать дополнительные программы стажировки, призванные выявить стремление и способности человека к работе в системе государственной службе.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровый состав, методы подбора, оценка персональных характеристик, подбор кадров.

Рецензенты: Мамедова Наталья Александровна, к.э.н., доц., доцент кафедры Государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО МЭСИ, Конджакулян Карен Манвелович, к.ю.н., Доцент кафедры КиАП МЭСИ.

SELECTION OF MANAGERIAL STAFF IN THE CIVIL SERVICE PAYING ATTENTION TO THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL PERSONALITY CHARACTERISTICS

Podlinnova A.G., *Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics, Moscow, Russia (119501, Moscow, Nezhinskaya street, 7), e-mail: podlinnova.anna@yandex.ru, Phone number: 8 (926)104-08-19*

Nowadays issues relating to the qualitative characteristics of the civil service staff are gaining in importance - both among the general population, and in professional and scientific communities that can be attributed to an increase in psychological stress on the person involved in the system of government officials, exposed political and economic innovations of modern Russia. In this regard the selection of candidates for the vacant post of state civil service priorities for research are issues related to the compatibility of social and psychological characteristics of the individual with the specific professional activities in the civil service. The result of this article is the conclusion of the author that pronounced negative traits associated with the image of the civil servant and present in practice is the result of the activation of the inherent character traits which in interaction with the rigid framework of the state system intensified. Thus, it is advisable not only to improve the methods of recruitment to the civil service, but also provide higher education institutions, together with the state structures, to develop additional training program designed to identify the desire and ability of a person to work in the system of state service.

Keywords: government civil service, cadre, methods of selection, valuation of personnel characteristics, recruitment.

Введение

Актуальность данного исследования заключается в том, что в современном мире, как и много десятков лет назад, мы сталкиваемся со злободневной проблемой диссонанса между тем, какой должен быть портрет государственного служащего в идеале (с точки зрения профессионализма, совокупности необходимых знаний, умений и навыков, морально-нравственных характеристик), и какой мы его наблюдаем в высших управленческих кругах. В связи с этим, в рамках данной статьи будут проанализированы статистические данные современных исследований для выявления достоверности существования и уровня значимости заявленной проблемы. При формулировке вывода предполагается дать ответы на два главных вопроса. 1. Современный портрет участника государственной бюрократической машины – результат актуализации изначально заложенных доминирующих черт личности или следствие воздействия системы? 2. Эффективны ли существующие методы подбора кадров на государственную гражданскую службу? Для решения поставленных задач были использованы диалектический и системный подход при анализе теоретического материала и практического применения рассмотренных методов подбора кадров.

Основной текст

Для того чтобы понять, что собой представляет современный портрет государственного служащего по мнению народа и что имеется на сегодняшний день на практике, обратимся к российской бюрократической системе с целью выяснить, как же обстоят дела в отношении государственного кадрового потенциала и психологии русского человека-чиновника.

Несмотря на определенные положительные сдвиги в сфере регулирования деятельности государственных служащих, современные исследователи констатируют кризис в системе управления кадрами и расхождение между реальным и идеальным образом государственного служащего. Существующие на сегодняшний день системные пороки государственной службы не являются чем-то новым и неизведанным - они были впервые диагностированы на примере изучения американской системы государственного управления – формально демократического государства[3]. Отсюда следует тезис, согласно которому характер политического режима, безусловно, оказывает воздействие на личность государственного служащего, но определяет ее черты именно государственность¹, что применимо и к современной России.

Среди наиболее ярко выраженных негативных черт, характерных для государственных служащих нашей страны, можно отметить раздражительность государственных служащих, высказывание оценочных суждений в адрес посетителей и неумение слушать то, что говорят

¹ Государственность – система профессионального управления делами общественной в целом значимости, как на местах, так и в масштабах общества в целом.

другие. Среди качеств, необходимых для государственного служащего, и отсутствующих в большинстве случаев на практике можно выделить следующие: толерантность, гибкость в общении, способность к ведению переговоров, эффективность взаимодействия с людьми, лидерский потенциал, нестандартность и гибкость мышления, адаптивность и другие.

Данные выводы сделаны по результатам анализа отзывов граждан, размещённых на различных форумах в сети Интернет в течение 2012-2013 годов. Они также находят свое подтверждение в результатах исследования [10], целью которого было выяснить, какой образ идеального государственного управленца присутствует в народе, и какой человек на самом деле занимает пост, подходящий под этот образ.

Исследователи выявили, что большинство государственных служащих обладают ярко выраженной изменчивостью в настроении, чувствуют давление системы, в связи с чем, проявляют признаки конфликтности и раздражительности, стремятся к самоутверждению и самореализации через ущемление интересов окружающих. Исследователями также отмечается наличие тенденции «объектного отношения к себе и другим», на основе чего возникают нарушения ощущения самоидентичности, и, как следствие, психологические проблемы экзистенциального характера.

Интересным представляется тот факт, что негативные признаки, присущие государственным служащим и отмечаемые обществом, во многом совпали с признаками, выявленными по итогам анализа личности государственного служащего. Это свидетельствует о достаточной мере осведомлённости общества о качествах людей, занимающих высшие посты и о реальном явном расхождении идеального и реального образа чиновника.

По мнению автора, реальные недостатки чиновника, выявленные в ходе исследования – это личностные черты характера (которые возможно и не проявились бы при выборе другой профессии), актуализировавшиеся и достигшие гротескного уровня во взаимодействии с жёсткими рамками системы, в которую неподготовленный человек внезапно попадает. Как результат слабовыраженные негативные черты личности начинают выходить на первый план или трансформироваться под особенности системы.

Таким образом, возникает круговорот, выявленный американскими исследователями. Речь идет о глубокой взаимосвязи между бюрократической системой и личностью государственного служащего, которая и создаёт облик этой системы. В связи с этим, необходимость разработок новых эффективных методик подбора управленческих кадров на государственную гражданскую службу экспоненциально возрастает.

Обращаясь ко второму вопросу, заявленному во введении данного исследования (Эффективны ли существующие методы подбора кадров на государственную гражданскую службу?), следует отметить большое разнообразие методов оценки кандидатов на замещение

вакантных должностей, используемых на практике при конкурсном отборе на работу в государственные органы. Допущение использования этих методов закреплено в Указе Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005г. №112: «При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты»[5]. Все методы отбора кандидатов при приёме на работу, можно условно разделить на 2 группы: невербальные и вербальные.

К невербальным методам отбора, в данном случае, можно отнести те методы, которые не требуют реального присутствия человека на испытании, не связаны с «живым» общением, направлены на выяснение общих личных сведений посредством письменного изложения информации. Вербальные методы отбора связаны с реальным присутствием человека, его участием в смоделированных руководителем ситуациях, проявлением личных качеств путём взаимодействия с другими участниками и выявлением необходимых черт при помощи речи и сопутствующих процессов[2].

Следует сказать, что их использование не является обязательным, существуют лишь рекомендации по их применению с учётом особенностей, диктуемых той или иной вакантной должностью.

Многообразие методов отбора позволяет сказать о достаточной степени проработки способов оценки кандидатов на вакантные должности. При детальном рассмотрении каждой из методик, можно сделать вывод, что при их профессиональном и правильном применении-комбинировании можно добиться высоких результатов и качественной оценки личностных особенностей и профессиональных черт человека[1].

Практически все минусы методик связаны с риском некомпетентности специалиста, занимающегося их применением. Например, в рамках метода «групповая дискуссия» существует риск монополизации внимания коллектива наиболее активным кандидатом. При правильной организации процесса обсуждения наблюдающим специалистом, данный минус можно ликвидировать. При методе «собеседование» есть опасность субъективности результата. Данный минус можно исключить путём привлечения независимого эксперта или вынесения вердикта через коллективное обсуждение результатов кандидата.

Как точно подмечает Виктор Вениаминович Черепанов «Оценить объект можно только приближенно, а степень точности оценки зависит от двух факторов: компетенции субъекта оценки (оценщика), и качества оценочного инструментария». По мнению автора, методы оценки персонала проработаны достаточно основательно, чего нельзя сказать о субъекте оценки. Многие методы применяются лишь формально, так как состав комиссии в основном состоит из самих же служащих данного государственного органа. Исходя из этого, автор предлагает при проведении конкурса на вакантную должность руководителя, помощника и специалиста в федеральные и региональные органы власти приглашать сторонних оценщиков: представителей вузов, независимых организаций и т.д. Данное предложение не является новшеством – оно успешно реализовано, например, в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций[9]. Но не все органы поддерживают такую практику, соответственно, вопрос нужно ставить не о новизне предложения, а о масштабе его применения.

Следует сказать, что на законодательном уровне поведение чиновника, которое должно отвечать этическим нормам, закреплено в этическом кодексе. Данный свод допустимых поведенческих моделей государственных служащих призван сгладить резонанс², который может возникнуть в поведении человека при прохождении им государственной гражданской службы. То есть одной из нетривиальных функций этического кодекса выступает приведение в соответствие морально-этических качеств, запрашиваемых соответствующей должностью и демонстрируемым индивидом.

Следует, однако, отметить один существенный недостаток в рамках регуляции этической сферы на государственном уровне: помимо того, что отсутствует единый свод правил и законов, который бы регламентировал этику на государственной службе, формулировки большинства положений, которые содержатся в кодексах, размыты и неопределенны. Например, в тексте кодекса приводятся действия, от которых должен воздерживаться государственный и муниципальный служащий: воздержание от пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний[7].

В связи с этим весьма интересен опыт США: в данном государстве закреплены 14 принципов этического поведения федеральных служащих, сопровождаемых примерами, комментариями и ссылками на соответствующие законодательные акты.

Например, принцип, согласно которому служащие обязаны избегать любых действий, создающих видимость нарушения ими законов или этических норм, закреплённых в Кодексе этического поведения, подробно освещён в приложении «Наставление по этике для служащих

² Здесь: Резонанс – расхождение между поведением, которое демонстрирует индивид, и которое необходимо для эффективного выполнения функционала соответствующей должности

органов исполнительной ветви власти», которое также включает в себя примеры использования кодекса этики в духе требований протестантства, перечень законов, связанных с его применением.

Автор считает, что России следует принять единый кодекс этики (который бы содержал в себе типовые примеры служебных ситуаций, рекомендации по их разрешению, ссылки на соответствующие законодательные акты) с учётом наработок на уровне субъектов федерации и социально-психологических исследований, а также присмотреться к данной зарубежной практике и, возможно, перенять опыт в этой области, адаптируя его под современную российскую систему государственной службы. В качестве основы для разработки подобного кодекса можно взять пример из российской законодательной практики – Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе российской федерации и порядке их урегулирования, в котором содержится перечень ситуаций, связанных с конфликтом интересов на государственной службе, описаны меры предотвращения и урегулирования каждой из них и имеется краткий комментарий.

Единый кодекс этики позволит преодолеть пропасть между идеальным образом государственного служащего, существующем «в народе», и тем, что мы видим на практике, так как зафиксирует морально-нравственное поведение человека в рамках государственной службы на общегосударственном уровне, даст чёткие и внятные разъяснения сотрудникам государственных органов о том, как им следует себя вести и позиционировать в различных острых ситуациях, возникающих по долгу службы.

Кроме того, в связи с тем, что приём студентов-выпускников, окончивших высшие учебные заведения по специальности «государственное и муниципальное управление», весьма проблематичен в силу, в первую очередь, отсутствия опыта, автором предлагается разработать стажёрскую программу для выпускников данных направлений. После окончания высшего учебного заведения, выпускник, с учётом его успеваемости, личной активности и научных достижений, на конкурсной основе принимает участие в стажёрской программе, которая разрабатывается ВУЗом совместно с соответствующей государственной структурой, которая будет принимать выпускников-стажёров.

С учётом результатов его университетской деятельности и при успешном прохождении конкурса, он поступает на государственную службу на 1 год. За это время его прикрепляют в качестве помощника к государственному служащему, занимающему высшую, главную, ведущую должность. Данный период времени позволит будущему специалисту получить основательные практические знания, навыки и умения, освоить применение нормативной базы

на практике, сформировать своё отношение как к набору обязанностей, закреплённых за той или иной должностью, так и к государственной службе в целом, получить целостное представление о своей будущей профессиональной деятельности. Данная программа должна предусматривать горизонтальное и вертикальное перемещение человека в течение года для всестороннего ознакомления с деятельностью органа, в который он попадёт. Деятельность будущего специалиста должна быть оплачиваемой, график работы соответствовать графику служащего, к которому он прикреплен. Контроль над результатами прохождения стажёрской программы должен осуществлять руководитель кадровой службы и специалисты данного отдела. Участник программы должен представлять отчёты представителям кадровых служб о результатах своей деятельности по окончании работы в рамках одного подразделения государственного органа. Главная цель данной программы: для государства – выявление и привлечение на государственную службу высококвалифицированных молодых специалистов и, как результат, повышение качества отбора персонала, выявление на ранней стадии возможного несоответствия человека занимаемой должности в будущем; для будущих служащих – стимул в рамках выбора будущей специальности, поступления на государственную службу (эффект прозрачности), приобретение опыта и профессиональных знаний, навыков, умений.

Таким образом, в ходе данного исследования подтвердилось предположение о расхождении «идеального и реального» портрета государственного служащего. В процессе анализа данных, автор пришёл к выводу, что яркое проявление негативных черт характера государственным служащим во многом связано со взаимодействием имеющейся предрасположенности человека и средой государственной службы, что требует более тщательного подбора кандидатов на занятие вакантных должностей через ознакомление выпускников с особой атмосферой деятельности на государственной гражданской службе.

Список литературы:

1. Мамедова Н.А. Сущность и возможности оценки кадрового потенциала государственной гражданской службы // Открытое образование. – 2012. – №5. – С.93-96.
2. Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Москва, 2014. (URL: www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/4/Otbor.doc)
3. Новое публичное управление. Персональный сайт А.В. Павроза. «Бюрократическая структура и индивидуальность». Роберт Мертон. (URL: <http://pavroz.ru/merton-bureaucrasy>)
4. Российская газета. «В России хорошо быть чиновником». (URL: <http://www.rg.ru/2012/08/31/rabota-hor-site.html>)

5. Российская газета. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (URL: <http://www.rg.ru/2005/02/03/konkurs-dok.html>)
6. Социально-психологический портрет государственного служащего и законность. (URL: http://www.portalus.ru/modules/russianlaw/special/uridicheskaya_psychologiaya/2_7.htm)
7. СПС Консультант плюс // Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих. (URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=113505>)
8. СПС Консультант плюс. Письмо министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе российской федерации и порядке их урегулирования» (URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138813>)
9. Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Порядок поступления на государственную службу. (URL: <http://rkn.gov.ru/government-service/rules/>)
10. Федеральное агентство по образованию. Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волгоградская Академия государственной службы». Монография. «Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих». (URL: <http://vlgr.ranepa.ru/files/gmu/kp/Психологическое%20и%20профессиональное%20благополучие%20государственных%20служащих%20Монография.pdf>)