

УДК 33

DOI:10.34670/AR.2021.25.89.053

Методические подходы к решению проблем рекрутмента в сфере государственной службы

Григоренко Анастасия Михайловна

Студент,

кафедра социологии труда и экономики предпринимательства,

Институт экономики, финансов и бизнеса,

Башкирский государственный университет,

450076, Российская Федерация, Уфа, ул. Заки Валиди, 32;

e-mail: grigorenko.marina2016@yandex.ru

Аннотация

В статье рассмотрены современные проблемы рекрутмента в организациях. Систематизированы особенности и проблемы подбора и отбора персонала в сфере государственной службы. Для совершенствования системы рекрутмента предлагается усовершенствованная методика оценки претендентов при поступлении на госслужбу, а также новая модель рекрутмента персонала при найме на государственную службу. Целью статьи является уточнение особенностей рекрутмента в организациях, осуществляющих государственную службу, а также проблем, присущих современному рекрутменту. Актуальность исследуемой в статье проблемы заключается в том, что в современных условиях развития рыночных отношений рекрутмент в организации является ключевым этапом формирования коллектива и, как следствие, влияет на эффективность труда. Рекрутмент является одной из ключевых функций управления кадрами, которую выполняет руководящий состав организации. Автор исследования заключает, что в области рекрутмента персонала в организациях, осуществляющих государственную службу, необходимо проведение следующих мероприятий: повышение престижа государственной службы; реализовать новую методику оценки персонала; внедрить новую модель рекрутмента при найме персонала. Внедрение данных мероприятий позволит привлечь на государственную службу молодежь, а также повысить эффективность системы рекрутмента в органах государственной власти.

Для цитирования в научных исследованиях

Григоренко А.М. Методические подходы к решению проблем рекрутмента в сфере государственной службы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 12А. С. 528-534. DOI:10.34670/AR.2021.25.89.053

Ключевые слова

Рекрутмент персонала, подбор и отбор персонала, государственная служба, методические подходы, персонал.

Введение

Актуальность исследуемой в статье проблемы заключается в том, что в современных условиях развития рыночных отношений рекрутмент в организации является ключевым этапом формирования коллектива и, как следствие, влияет на эффективность труда. Рекрутмент является одной из ключевых функций управления кадрами, которую выполняет руководящий состав организации.

Выявление проблем рекрутмента и их решение в настоящее время является очень актуальной, т.к. в условиях рыночной экономики качество рабочей силы стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение большинства российских организаций. Эффективность системы рекрутмента в организации показывает качество человеческих ресурсов, которое позволяет в дальнейшем использовать их наиболее эффективно.

Цель данной статьи состоит в выделении современных проблем рекрутмента в организациях, в том числе осуществляющих государственную службу.

Методы исследования

В статье проведен анализ научных статей ученых и специалистов, исследующих данную проблему, обобщены результаты опросов сотрудников государственной службы, аналитические данные Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Результаты исследования

Несмотря на то, что проблемы рекрутмента персонала в организациях актуальны уже с давних пор, именно современным особенностям подбора и отбора персонала в организациях, осуществляющих государственную службу посвящено достаточно мало работ. В первую очередь стоит отметить статью «Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения» Байтерякова С.В., Барышниковой А.В., Копыток В.К., Филипповой А., Шубиной Д.О., в которой они выделили основные проблемы кадровой политики на государственной службе и по каждой из них прописали конкретные мероприятия [Байтеряков и др., 2021]. Также стоит выделить работу М.Э. Мартыновой и С.Г. Камшилова «Специфика управления персоналом в условиях пандемии коронавируса», посвященную анализу использования цифровых HR-технологий в условиях общемировой пандемии коронавируса применительно к организациям России, а также содержащую прогнозную оценку трансформации технологий HRM на ближайшую перспективу [Мартынова, Камшилов, 2020].

Отдельного внимания заслуживает монография Антроповой Ю.Ю. «Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе», которая является результатом работы группы авторов, изучающих проблемы кадровой политики, рекрутмента на государственной службе. Авторами был проанализован как российский, так и зарубежный опыт кадровой политики на государственной службе. Ими было предложено использование компетентностного подхода для оценки требований к должностям на государственной службе [Антропова, 2015].

Ведущее деловое издание России «Ведомости» провело исследование, в ходе которого было выявлено, что молодежь перестала стремиться на государственную службу. Исследование было проведено с 01 июня 2019 г. по 02 июля 2019 г. [Шарапова, 2019]. В исследовании участвовало 735 человек. По результатам опроса, среди молодежи всего 19% хотят устроиться на

государственную службу, этот показатель меньше в два раза, чем три года назад. Более 40% опрошенных заявили, что хотят работать в частной компании, и предпочтительнее всего – международные корпорации, которые в дальнейшем позволят переезд за границу. Около 17% опрошенных изъявили желание стать фрилансерами и работать на дому, а 14% хотят стать индивидуальными предпринимателями и открыть свой бизнес. Меньше всего молодежь изъявила желание работать в государственных образовательных учреждениях и некоммерческих организациях [там же].

Основными факторами, сдерживающими приток молодежи на государственную службу, являются:

- низкий уровень заработной платы, о чем свидетельствуют данные государственной статистики: размер заработной платы государственных служащих в 2021 г. составил 126000 руб., в то время как средняя заработная плата сотрудников налоговых органов, тоже относящихся к государственной службе, составила всего 30 000 руб. [Зарплата налоговиков в России, [www](#)]);
- в большинстве своем ненормированный рабочий день;
- выполнение работы, не входящий в список должностных обязанностей;
- снижение престижа государственной службы.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представляет данные о том, какие профессии представляются россиянам самыми престижными и доходными. Самой востребованной профессией по мнению молодежи, является профессия врача – около 26% опрошенных. Стоит отметить, что в 2012 г. этот показатель составлял 12%, в 2006 – 11 %. Следующее место согласно опросу, заняла профессия учителя – 16%, а третье место – профессия юриста – 14%. Пятерку востребованных профессий по мнению молодежи завершают профессии IT-сферы (12%) и рабочие профессии (11%) [Престиж и доход..., [www](#)].

Обсуждение полученных результатов

Опираясь на научные статьи и результаты собственных исследований системы рекрутмента на государственной службе, могут быть предложены следующие меры для решения указанных проблем:

Во-первых, требуется повышение престижа государственной службы для привлечения на работу молодых специалистов.

Привлечение молодежи в органы государственной власти как одна из главных задач, стоящих перед кадровой службой в органах государственной власти, открывает такие перспективы, как внедрение новых информационных технологий, формирование новых идей, оценивание работы на государственной службе «свежим» взглядом, высокая степень мотивации, большое желание развития и карьерного роста. Все вышеперечисленное не является полным списком тех возможностей, которые могут появиться в органах государственной службы с омоложением кадрового состава.

И несмотря на то, что замещение должностей государственных служащих предполагает строгое соответствие претендентов требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, значительную роль в привлечении молодежи играют и факторы иного рода.

Например, исследования, которые провели в некоторых странах ОЭСР, Великобритании, США и Индии позволили выяснить, что для работников частных предприятий и государственных служащих разные отклики на компоненты бренда работодателя. Положительные стороны работы государственного служащего: возможность получения дополнительного образования за счет финансирования государства, возможность работы в различных командах, баланс между работой и личной жизнью, а также возможность развития карьеры не только в России, но и за рубежом.

Ниже приведена таблица 1, в которой сравниваются данные показатели.

Таблица 1 - Влияние компонентов бренда работодателя на профессиональную деятельность сотрудников государственного и коммерческого секторов, процент респондентов, ответившие «согласен» и «абсолютно согласен»

Характеристики	Коммерческий сектор	Государственный сектор
Зарботная плата	70	62,5
Хороший старт для следующей работы	67,5	67,5
Гибкий график	32,5	32,5
Возможность командной работы	50	52,5
Признание	82,5	28,9
Баланс работы и личной жизни	40	45
Спонсирование дополнительного образования	50	60
Возможность развития карьеры на международном уровне	35	40
Ясная политика организации	65	55
Уверенность в своей занятости	50	37,5

Стоит отметить, что хоть и понятие бренда работодателя возникло относительно недавно и в основном имеет широкую практику в зарубежных странах, в России некоторые муниципальные и государственные организации уже всю используют данную практику и демонстрируют колоссальные результаты. Применение современных методов, технологий позволяет привлекать молодых специалистов гораздо эффективнее.

Во-вторых, необходимо внедрение новой методики оценки персонала при отборе претендентов. Существующая методика несет в себе отголоски советских времен и требований и в большинстве своем не соответствует требованиям современного мира, современных работников и молодежи в особенности.

Основными методами оценки персонала на государственной службе, согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» являются:

- формирование и реализация конкурсов на замещение вакантных должностей, в том числе и служащих в кадровом резерве;
- проведение аттестации государственных служащих;
- проведение квалификационных экзаменов;
- создание и работа с кадровым резервом.

При реализации методов оценки персонала необходимо установление четких критериев оценки для каждой отдельной должности. Данные критерии должны включать оценку таких качеств, как: личностных, деловых, профессиональных, поведенческих и т.д. Именно поэтому методика оценки государственных служащих должна учитывать все требования и наиболее эффективно оценивать качества работников.

Поэтому внедрение в работу с кадрами таких современных методов оценки, как ассесмент-центры, оценка ресурсов, анализ достижений и результативности деятельности и других методов, представляется крайне актуальным.

В-третьих, необходима разработка и внедрение принципиально новой модели рекрутмента при найме персонала на государственную службу. Главными элементами данной системы должны стать методологические, технологические и организационные аспекты. Все это позволит повысить эффективность существующей модели рекрутмента на государственную службу.

Проведя анализ известных интернет-порталов по поиску работы (SuperJob, HH.RU, Job-МО, Rabota.ru, Trudvsem.ru) можно сделать вывод, что: более 90% людей, которые хотели получить работу на государственной службе, потерпели неудачу. Большинство из них ответили, что причиной этого явилось то, что результаты конкурса были определены заранее. И только 2% из опрошенных ответили, что смогли пройти конкурс без договоренности с кем-либо [Почему хорошие специалисты..., www].

То есть, почти все опрошенные подали заявку и потратили время впустую, ожидая ответа, который в конечном счете оказался отрицательным. Длительное ожидание ответа для кандидатов является основной проблемой рекрутмента на государственной службе. Все это обусловлено тем, что кандидатов очень тщательно проверяют, отправляю запросы в различные органы государственной власти, ответы на которые приходят через продолжительное время. Поэтому многие кандидаты, не дожидаясь ответа, ищут и находят альтернативную занятость.

Также вся эта система проверки забирает время у сотрудников кадровых служб госорганов и снижает эффективность их работы.

Для решения данной проблемы возможно создание единой системы проверки кандидатов на государственную службу, которая бы работала по принципу «совместного найма». То есть использование системы найма со встроенными инструментами для совместной работы, чтобы упростить процесс, включая разрешения и системы оценки.

Как говорилось выше, для проверки кандидата на государственную службу отправляются запросы во множество органов и организаций. Например, для проверки личных данных направляются запросы по паспортным данным – в МВД, по ИНН – на сайт ФНС, по образованию – в учебное заведение и т.д. Это лишь малая часть того, что проверяется у кандидатов на государственную службу.

Поэтому целесообразно было бы сосредоточить все необходимые проверки в рамках единой системы (базы данных), что позволит работодателям в лице органов государственной власти отправлять запросы и оперативно получать всю интересующую информацию. Это решит проблему долгого ожидания кандидатом ответа от потенциального работодателя, а также позволит высвободить время сотрудников отделов кадров, которое может быть направлено на другую деятельность.

Заключение

Таким образом, в области рекрутмента персонала в организациях, осуществляющих государственную службу, необходимо проведение следующих мероприятий:

- повышение престижа государственной службы;
- реализовать новую методику оценки персонала;
- внедрить новую модель рекрутмента при найме персонала.

Внедрение данных мероприятий позволит привлечь на государственную службу молодежь, а также повысить эффективность системы рекрутмента в органах государственной власти.

Библиография

1. Антропова Ю.Ю. и др. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе. Екатеринбург, 2015. 172 с.
2. Байтеряков С.В. и др. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения. М., 2021. 118 с.
3. Зарплата налоговиков в России. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-v-nalогоvo-i-inspekci.html>
4. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Специфика управления персоналом в условиях пандемии коронавируса // Общество, экономика, наука. 2020. № 4. С. 57-60.
5. Почему хорошие специалисты не могут найти работу. URL: <https://www.the-village.ru/business/rabota/178549-nayti-rabotu>
6. Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне? URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/prestizh-i-dokhod-kakie-professii-vybirayut-rossiyane>
7. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
8. Шарапова Н. Почему молодежь больше не рвется на госслужбу? // Справочник карьериста: Приложение к газете «Ведомости». 2019. № 18. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823864-pochemu-molodezh-bolshe-ne-rvetsya-na-gossluzhbu>

Methodological approaches to solving the problems of recruitment in the public service

Anastasiya M. Grigorenko

Graduate Student,
Department of Sociology of Labor and Economics of Entrepreneurship,
Institute of Economics, Finance and Business,
Bashkir State University,
450076, 32, Zaki Validi str., Ufa, Russian Federation;
e-mail: grigorenko.marina2016@yandex.ru

Abstract

The article deals with modern problems of recruitment in organizations. The features and problems of recruitment and selection of personnel in the public service are systematized. To improve the recruitment system, an improved methodology for assessing applicants for admission to the civil service is proposed, as well as a new model for recruiting personnel when hiring for the civil service. The purpose of the article is to clarify the features of recruitment in organizations that carry out public service, as well as the problems inherent in modern recruitment. The relevance of the problem studied in the article lies in the fact that in modern conditions of the development of market relations, recruitment in an organization is a key stage in the formation of a team and, as a result, affects labor efficiency. Recruitment is one of the key functions of personnel management, which is performed by the management of the organization. The author of the study concludes that in the field of personnel recruitment in organizations that carry out public service, it is necessary to carry out the following activities: increasing the prestige of the public service; implement a new methodology for assessing personnel; introduce a new recruitment model when hiring staff. The

introduction of these measures will make it possible to attract young people to the civil service, as well as to increase the efficiency of the recruitment system in public authorities.

For citation

Grigorenko A.M. (2021) Metodicheskie podkhody k resheniyu problem rekrutmenta v sfere gosudarstvennoi sluzhby [Methodological approaches to solving the problems of recruitment in the public service]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (12A), pp. 528-534. DOI:10.34670/AR.2021.25.89.053

Keywords

Recruitment of personnel, recruitment and selection of personnel, public service, methodological approaches, human resources.

References

1. Antropova Yu.Yu. et al. (2015) *Sovremennye kadrovye tekhnologii na gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe* [Modern personnel technologies in the state civil service]. Ekaterinburg.
2. Baiteryakov S.V. et al. (2021) *Kadrovaya politika na gossluzhbe: tekushchie problemy i neobkhodimye izmeneniya* [Personnel policy in the civil service: current problems and necessary changes]. Moscow.
3. *Federal'nyi zakon ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ «O gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii»* [Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation”].
4. Martynova M.E., Kamshilov S.G. (2020) Spetsifika upravleniya personalom v usloviyakh pandemii koronavirusa [The specifics of personnel management in the context of the coronavirus pandemic]. *Obshchestvo, ekonomika, nauka* [Society, Economics, Science], 4, pp. 57-60.
5. *Pochemu khoroshie spetsialisty ne mogut naiti rabotu* [Why good specialists cannot find a job]. Available at: <https://www.the-village.ru/business/rabota/178549-nayti-rabotu> [Accessed 12/12/2021]
6. *Prestizh i dokhod: kakie professii vybirayut rossiyane?* [Prestige and income: what professions do Russians choose?]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/prestizh-i-dokhod-kakie-professii-vybirayut-rossiyane> [Accessed 12/12/2021]
7. Sharapova N. *Pochemu molodezh' bol'she ne rvetsya na gossluzhbu?* [Why are young people no longer eager for civil service?]. *Spravochnik kar'erista: Prilozhenie k gazete «Vedomosti»* [Careerist's Handbook: Supplement to Vedomosti newspaper], 18. Available at: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823864-pochemu-molodezh-bolshe-ne-rvetsya-na-gossluzhbu> [Accessed 12/12/2021]
8. *Zarplata nalogovikov v Rossii* [The salary of tax officers in Russia]. Available at: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-v-nalogovoi-inspekcii.html> [Accessed 12/12/2021]