

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

Практика применения методов кадровой работы в государственных органах и организациях Республики Беларусь

Семерикова Мария Григорьевна

Кандидат наук

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь

E-mail: smg_vit@tut.by

В условиях обновления Беларуси, формирования инновационной экономики на первый план выступает задача подготовки молодых управленческих кадров, руководителей новой формации, способных к эффективной деятельности в сфере государственного строительства.

В этой связи, особый интерес представляет собой качественный и количественный анализ существующей практики отбора и подбора руководящих кадров в органах государственного управления и государственных организациях Республики Беларусь.

В качестве метода исследования выступает контент-анализ. Источниками анализа стали информационно-аналитические справки по реализации государственной кадровой политики в органах государственного управления и государственных организациях Республики Беларусь, подготовленные Центром исследований государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии управления за 2008-2014 гг. Общий объем выборки составил 92 источника. Поиск осуществлялся по ключевым словам в отдельных разделах информационно-аналитических записок.

Единицей анализа стали такие категории как конкурс, испытательный срок, анализ документов, предварительное испытание, тестирование, собеседование и др. Реализация данной процедуры позволяет нам обозначить существующую общую методологию формирования кадрового потенциала государственных органов управления.

Исходя из полученных данных, процедура подбора и назначения на государственные должности включает в себя: изучение справок-объективов на кандидатов, автобиографий, характеристик с предыдущего места работы, справочных материалов о состоянии дел на порученном участке работы; тестирование в структурных подразделениях; обязательное собеседование кандидата на должность. С целью расширения географии и источников поиска потенциальных кадров используются интернет-ресурсы.

В пятерку приоритетных методов подбора вошли следующие:

1. Собеседование.
2. Изучение биографических данных, справок-объективов, автобиографий.
3. Изучение рекомендательных писем, рекомендаций.
4. Принятие на работу в государственные органы и организации посредством распределения.
5. Анализ характеристик с предыдущих мест работы (учебы).

Методы подбора, требующие в реализации больше временных затрат и усилий, используются значительно реже. К таким можно отнести: тестирование, открытый и закрытый конкурс, предварительное испытание.

Вместе с тем полагаем, что данные методы в большей мере способны оценить соответствие уровня квалификации кандидата всем предъявляемым требованиям к деловым и

личностным качествам руководящих кадров.

Достаточно редкое использование открытого конкурсного отбора в госорганах связано со спецификой деятельности самих организаций, а также ограниченным количеством кандидатов, претендующих на занятие должностей в системе государственного управления.

Проведение как открытого, так и закрытого конкурса способствует созданию, во-первых, условий для профессионального роста и развития руководящих кадров внутри организации, во-вторых, расширению выбора среди кандидатов на должность и отбора лучших представителей.

Испытательный срок позволяет оценить кандидата непосредственно на рабочем месте, оценить его потенциал и соответствие должности. Данный метод наиболее прост в применении и его использование целесообразно сохранить.

В целом существующую методологию подбора кадров можно охарактеризовать следующими чертами:

- традиционность методов подбора;
- универсальность методов подбора относительно лиц, впервые поступающих на государственную службу и более опытных работников госорганов;
- низкая частота использования активных форм подбора кадров (конкурсы, тестирование, предварительное испытание, испытательный срок).

Одним из используемых источников формирования эффективного кадрового резерва молодых руководителей является подбор и отбор кандидатов из числа студентов высших учебных заведений, проходящих практику в госорганах и государственных организациях. Здесь следует отметить положительный опыт Республики Беларусь по организации прохождения практики для студентов. Реализация данного направления регламентирована Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о практике студентов, курсантов, слушателей» от 3 июня 2010 г. № 860 [1]. Зачастую прохождение студентами производственной, преддипломной практики становится начальным этапом подбора молодых специалистов для будущей руководящей деятельности.

Особое положение в системе подбора управленческих кадров занимает формирование перспективного кадрового резерва. Уникальная миссия данного резерва заключается в обеспечении планирования преемственности управленческого состава, а также в развитии личностного и профессионального потенциала перспективной молодежи, содействие ее карьерному продвижению. Как показывает практика, это позволяет производить безболезненную смену поколений руководителей, минимизировать эффект «случайных людей» в управлении, сохранять традиции, привносить свежие взгляды, что в конечном итоге способствует устойчивому развитию организаций.

Источники и литература

- 1) Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 3 июня 2010 г. № 860 «Об утверждении Положения о практике студентов, курсантов, слушателей».

Слова благодарности

Благодарю за сотрудничество!