Научная статья
Original article
УДК 005.9

ОПЫТ РАБОТЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

UK EXPERIENCE WITH STAFF RESERVE IN THE PUBLIC SERVICE

Алханов Гилани Ризванович, Студент 3 курс, факультет «Управление персоналом», Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ), Россия, г. Москва

Alkhanov Gilani Rizvanovich, Student 3rd year, faculty "Personnel Management", Moscow Automobile and Road Construction State Technical University (MADI), Russia, Moscow

Аннотация: В статье проведен краткий анализ подходов, принятых в Великобритании в организации работы с кадровым резервом на государственной службе. Выделены их основные, наиболее эффективные направления, которые с учетом их адаптации к российским условиям, могут применяться в нашей стране. Весьма эффективной представляется возможность прохождения предварительного заочного тестирования кандидата при подаче им резюме на вакантную должность. Также было бы полезно внедрение в систему государственной гражданской службы России особого механизма для желающих попасть на гражданскую службу без опыта работы по примеру программы «Быстрый поток».

Summary: The article provides a brief analysis of the approaches adopted in

the UK in organizing work with a personnel reserve in the civil service. Their main, most effective directions are singled out, which, taking into account their adaptation to Russian conditions, can be applied in our country. It seems very effective to be able to pass a preliminary correspondence test of a candidate when submitting a resume for a vacant position. It would also be useful to introduce a special mechanism into the system of the state civil service of Russia for those wishing to get into the civil service without work experience, following the example of the Fast Stream program.

Ключевые слова: кадровый резерв, Великобритания, государственная служба, конкурс, отбор.

Keywords: personnel reserve, Great Britain, civil service, competition, selection.

Считается, что в Великобритании уровень эффективности государственной службы один из самых высоких в Европе. Здесь понятие «гражданская служба» сложилось исторически, что касается нормативно-правовой базы, то законодательство этой страны, регулирующее вопросы прохождения государственной службы, состоит из несистематизированной совокупности норм, включающих парламентские статуты и акты, различные постановления, инструкции отдельных министерств. Единого закона о гражданской службе нет, но в Кодексе по регулированию гражданской службы 1995 г. и в ч. 1 Закона «О Конституционной реформе и государственном управлении» 2010 г. регулируются наиболее важные аспекты гражданской службы.

Законодательно понятие кадрового резерва в Великобритании не зафиксировано, но фактически существует в качестве другого понятия, закрепленного в «Принципах найма» 2018 г. – резервные списки, которые являются аналогом кадрового резерва, но они составляются после проведения конкурса на вакантное место гражданской службы, если несколько претендентов показали высокие результаты (т.е. отдельный конкурс не

проводится).

Отбор на гражданскую службу в соответствии с разделом 10 Закона «О Конституционной реформе и государственном управлении» осуществляется с принципами честной (справедливой) и открытой конкуренции на основе заслуг. Принцип заслуг означает, что из представленных кандидатов должен быть выбрал лучший, т.е. наиболее подходящий под критерии. Принцип честности (справедливости) значит, что в оценке кандидатов не должно быть предвзятости.

Процесс выбора должен осуществляться последовательно и быть объективным и беспристрастным. Открытый конкурс означает, что объявление о конкурсе должно быть размещено в публичном доступе, а потенциальным кандидатам должен быть предоставлен полный доступ к информации о должности и требованиям и о процессе отбора [5].

В разделе 2 Закона «О Конституционной реформе и государственном управлении» устанавливается, что в Великобритании существует отдельный (независимый) орган - Комиссия по гражданской службе, выполняющая обязанности по отбору на гражданскую службу, комиссионеры, которой должны обеспечивать соблюдение основополагающих принципов отбора на гражданскую службу. Непосредственно сам отбор кандидатов осуществляют министерства и ведомства, но под общим контролем Комиссии по гражданской службе. Кроме того, при создании специальных коллегий, оценивающих претендентов, могут привлекаться вспомогательные специализированные организации. Назначение на должности гражданской службы производится строго с письменного согласия Комиссии по гражданской службе.

Согласно разделу 11 «О Конституционной реформе и государственном управлении», комиссия по гражданской службе принимает и публикует «Принципы найма», которые были упомянуты выше. Положения данного документа учитываются при отборе кандидатов на гражданскую службу. В соответствии с принятыми правилами кандидаты на гражданскую службу должны быть гражданами Великобритании, Европейского Союза.

Краткое описание навыков и поведения, ожидаемых от гражданского служащего отражены в «Системе компетенций гражданской службы». Этот документ устанавливает 19 компетенций, которые сгруппированы по трем сферам: определение направления деятельности, вовлечение людей, достижение результатов [4]. При просмотре требований к той или иной вакансии можно увидеть используется ли данная система и если используется, то какие компетенции необходимы. Существует также «Кодекс гражданской службы», в котором изложены основные ценности гражданской службы и стандарты поведения, которые ожидаются от всех гражданских служащих. Требования к квалификации для назначения на должности в их организации, касающиеся возраста, знаний, способностей, профессионального уровня, способностей, потенциала, здоровья и соответствия требованиям работы утверждаются непосредственно департаментами и агентствами [6].

В результате реформы в сфере гражданской службы система отбора кадров в Великобритании несколько изменилась. Согласно «Принципам найма» в настоящее время не существует единого «правильного» процесса отбора кандидатов. Методы проведения конкурса могут и должны варьироваться в зависимости от должности гражданской службы. Самым главным условием является то, что методы, примененные для процедуры отбора, должны позволить комиссии определить наиболее подходящую кандидатуру.

Процедуры конкурсного отбора для различных должностей отличаются, но, как правило, общим является то, что конкурс проходит в несколько этапов. Технологии, применяемые при процедуре отбора, многообразны и устанавливаются для отдельной должности. Рассмотрим основные методики, применяемые при конкурсном отборе претендентов.

1. Онлайн-тестирование или телефонное интервью - это методы предварительного отбора кандидатов для того, чтобы в очный этап отбора попали наиболее подходящие кандидатуры. При предварительном отборе посредством онлайн-тестирования, как правило, используются следующие

тесты:

- тест на вербально-логическое мышление;
- тест на количественное мышление;
- ситуационный тест по должности гражданской службы [3].

По истечении некоторого времени кандидату направляются результаты по тесту (позволяющие понять, насколько успешно он пройден) и рекомендации о том, как можно улучшить свои результаты. При успешном прохождении претенденту отправляется приглашение на очный этап.

2. Собеседование (интервью) претендента с конкурсной коллегией - предполагает получение информации о претенденте на основе специально подготовленного перечня вопросов. Вопросы в интервью касаются не только профессиональных знаний и умений, опыта работы, но и направлены на выявление психологических (личностных) аспектов (умение работать в команде, лидерство, объект мотивации претендента, умение управлять различными ситуациями и т.д.).

3. Тестирование - предполагает прохождение претендентом специально разработанного для данной должности теста. Тесты имеют как закрытые вопросы с вариантом ответа, так и открытые вопросы. Они направлены на определение уровня квалификации претендента и его знаний в той или иной сфере.

4. Решение кейсов - предполагает разработку претендентом решений для ситуаций, которые могут встретиться в процессе работы на данной должности. Этот метод направлен на выявление аналитических способностей претендента, а также на оценку навыка принятия эффективных решений.

5. Интерактивные упражнения - предполагает непосредственное выполнение функционала, присущего для данной должности для определения степени соответствия имеющихся навыков требуемым.

6. «Профиль успеха» - считается более справедливым и инклюзивным методом найма, так как позволяет оценить весь диапазон опыта, способностей, сильных сторон, поведения и профессиональных навыков, необходимых для

различных должностей [3]. Данный метод ориентирован на поиск наиболее подходящего кандидата на конкретную должность. В этой методике оценивается 4 элемента:

– поведение, т.е. определенные действия, которые приводят к эффективному выполнению работы;

– сильные стороны - то, что претендент делает регулярно и это у него хорошо получается и то, что его мотивирует;

– способности или потенциал для выполнения работы в соответствии с требуемым стандартом;

– опыт – знание или мастерство в определенной сфере, приобретенные в результате продолжительного времени;

– профессионализм – демонстрация определенных профессиональных навыков, знаний и квалификации.

«Профиль успеха» является наиболее используемым методом при отборе кандидатов, так как включает в себя оценку на основе комплекса вышеперечисленных методов (интервью, тестирования, решения кейсов, интерактивных упражнений, а также подготовка речи, видеовизитки, самопрезентация и т.д.).

Кроме оценки по вышеперечисленным методикам, при оценке кандидата учитываются рекомендации из вуза или прошлого места работы, диплом об окончании солидного университета также сыграет весомую роль при отборе.

Для привлечения кандидатов на должности гражданской службы в Великобритании существуют различные сайты и порталы. Например, на сайте Правительства Великобритании, гражданской службе посвящен целый раздел для граждан в целях информирования населения и открытости правительства перед населением, а также представлена информация для граждан, собирающихся поступать на гражданскую службу. Кроме того, на данном сайте можно искать вакансии гражданской службы.

Есть также отдельный портал «Гражданская служба», на котором предоставлена полная информация, касающаяся гражданской службы, и даны

ссылки на другие Интернет-ресурсы, посвященные гражданской службе. На данном портале помимо вышеперечисленного можно создать аккаунт с созданием своего резюме и находить подходящие вакансии с помощью удобного поисковика с фильтрами местоположения, сферы работы (должности), структуры (департамент, агентство), диапазона заработной платы, графика работы, формы договора (постоянно, временно, стажировка и т.д.) и проходить онлайн-тестирования для оценки своего уровня.

Очень удобным для претендентов является то, что работодатель может сам просмотреть анкету кандидата, а также кандидат может подписаться на e-mail рассылку о новых предложениях работы (вакансий) по настроенному фильтру.

Еще один сайт носит информативный характер - «Понимание гражданской службы». Данный сайт можно назвать библиотекой, так как на нем можно найти полную информацию о гражданской службе Великобритании: определения, структуру, статистику, государственные пенсии, принципы, необходимые качества и навыки гражданского служащего, практические советы и многое другое. Для граждан, как поступающих на гражданскую службу, так и для всего населения данный сайт является очень актуальным и удобным ресурсом [2].

Кроме традиционной системы поступления на гражданскую службу существует специальная программа «Быстрый поток», которая является не только своеобразным резервом кадров, но и предполагает предварительное обучение. «Быстрый поток» - это программа ускоренного развития лидерских качеств, которая предоставляет талантливым выпускникам получить опыт, навыки и знания, необходимые для того, чтобы стать руководителями высшего звена на государственной службе [2]. Будучи в программе «Быстрого потока», гражданин получает разнообразный опыт в различных государственных департаментах и агентствах. Тем самым накапливает опыт и развивает необходимые качества для постоянной работы на гражданской службе. Поступление в программу «Быстрого потока» также происходит на основе

конкурсного отбора, посредством различных тестирований, интервью и других методов оценки.

Опыт работы Великобритании с кадровым резервом для государственной службы представляется весьма интересным для его использования в России при условии его адаптации. Например, целесообразно внедрить систему компетенций гражданской службы. В Великобритании документ по вопросам компетенций носит рекомендательный характер, однако это не мешает систематически использовать его на практике. Весьма эффективной представляется возможность прохождения предварительного заочного тестирования кандидата при подаче им резюме на вакантную должность. Заимствование опыта Великобритании по максимально полному и информационно открытому представлению вопросов, посвящённых гражданской службе на Интернет-ресурсах, мог бы обеспечить информационную открытость государственных органов нашей страны в сети Интернет, в том числе, в части формирования кадрового резерва. Также было бы полезно внедрение в систему государственной гражданской службы России особого механизма для желающих попасть на гражданскую службу без опыта работы по примеру программы «Быстрый поток», принятой в Великобритании. Такая программа позволила бы гражданам без опыта работы приобрести необходимые недостающие знания, умения и навыки, получить опыт в различных государственных органах и в итоге быть готовым к постоянной службе в том или ином государственном органе. Кроме того, такая программа позволила бы кадровым службам госорганов привлекать в свой состав активных, мыслящих и эрудированных граждан.

Таким образом, изучение опыта работы с кадровым резервом на государственной службе в Великобритании показало, что организация работы по формированию резервов кадров на государственной службе максимально информационно открыта для граждан, которые для участия в конкурсе могут подать все необходимые документы в электронной форме и пройти предварительный этап согласования их кандидатур в онлайн формате. Кроме

того, за рубежом активно используется такой формат формирования резерва, как стажировки студентов, которые впоследствии либо принимаются на работу, либо заносятся в резерв. В целом зарубежный опыт может применяться и в нашей стране, с учетом специфики организации деятельности по формированию кадрового резерва государственной службы.

Список литературы

1. Государственная служба в зарубежных странах: учебное по пособие. / М.Е. Апон – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 73 с.
2. Доронина А.А.; Шестакова А.Д. Пути применения опыта Великобритании по использованию технологий отбора в кадровый резерв на государственной гражданской службе в Российской Федерации // материалы ХТУ Всероссийской студенческой научно-практической конференции. - Пермь. - 2019. - С. 94.
3. Стукало М.Г. Зарубежный опыт организации работы с кадровым резервом на государственной (публичной) службе // Молодой ученый. - 2017. - № 51. - С. 247-249.
4. GOV.UK. Civil Service competency framework // URL: https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-competency-framework.
5. Legislation.gov.uk. Constitutional Reform and Governance Act. - URL: https://www.legislation.gov.uk/.
6. Recruitment principles, April 2019. Civil Service Commission // URL: https://www.civilservant.org.uk/library/2019-civil_ service _commission-recruitment_principles.pdf.
7. Service Commission. About us. – URL: https://civilservicecommission.independent.gov.uk/about-us/.

Bibliography

1. Civil service in foreign countries: textbook. / M.E. Apon - St. Petersburg: NOIR, 2016. - 73 p.
2. Doronina A.A.; Shestakova A.D. Ways to apply the experience of Great Britain

on the use of selection technologies for the personnel reserve in the state civil service in the Russian Federation // Proceedings of the KhTU All-Russian Student Scientific and Practical Conference. Permian. - 2019. - S. 94.

3. Stukalo M.G. Foreign experience in organizing work with a personnel reserve in the state (public) service // Young scientist. 2017. No. 51. S. 247-249.
4. 4.GOV.UK. Civil Service competency framework // URL: https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-competency-framework.
5. 5 Legislation.gov.uk. Constitutional Reform and Governance Act. URL: https://www.legislation.gov.uk/.
6. 6. Recruitment principles, April 2019. Civil Service Commission // URL: https://www.civilservant.org.uk/library/2019-civil_service_commission-recruitment_principles.pdf.
7. Service commission. about us. – URL: https://civilservicecommission.independent.gov.uk/about-us/.

© Алханов Г.Р., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Алханов Г.Р., ОПЫТ РАБОТЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022