

УДК 35.082

**Стальмаков Степан Андреевич, студент гр. МУб-211, ФГБОУ ВО
«Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф.
Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация, stepan.stalmakov@mail.ru**

Научный руководитель: **Никифорова Ольга Алексеевна, канд. биол. наук,
доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления**
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им.

**Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация,
nikiforovaao@kuzstu.ru**

Система подбора и назначения на государственную службу: опыт, перспективы совершенствования

Аннотация: Система подбора и назначения на государственную службу является ключевым элементом эффективного государственного управления. В последние годы в РФ, проводятся реформы, направленные на улучшение этой системы. В данной статье рассматриваются существующие подходы к подбору кадров, их недостатки и предлагаемые пути совершенствования.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, организация подбора кадров; государственный служащий

В современных условиях повышение качества государственной гражданской службы является одним из приоритетных направлений государственной политики. Одной из ключевых задач в этом направлении является совершенствование системы формирования кадрового состава государственной гражданской службы (ГГС), как на федеральном, так и на региональном уровне.

Система формирования кадрового состава гражданской службы представляет собой совокупность взаимосвязанных мероприятий, процедур и методов, проводимых в государственных органах. Любой государственный орган может подготовить собственную процедуру отбора на ГГС, не противоречащую законодательству Российской Федерации [3].

Подбор и назначение кадров на ГГС осуществляется на основе четко сформулированных в законодательных актах квалификационных требований к государственным служащим, в частности, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» [1], и иных нормативно-правовых актах, опираясь на принципы системности, открытости, конкурентности, профессионализма и др. Создан и методический инструментарий, который точно описывает всю процедуру

конкурсного отбора [2]. Однако, проблемы эффективного подбора и назначения кадров на ГГС не изжиты.

Перечислим некоторые **недостатки** существующей системы подбора и назначения кадров на ГГС.

1. *Отсутствие единого подхода:* Разные регионы могут применять различные критерии для подбора кадров, что приводит к неравенству в доступе к государственной службе.

2. *Низкий уровень профессиональной подготовки.* Часто кандидаты не обладают необходимыми знаниями и навыками для выполнения своих обязанностей, что негативно сказывается на качестве предоставляемых услуг [6].

3. *Недостаточная информированность граждан о возможностях поступления на ГГС.*

Для повышения эффективности подбора и назначения кадров предлагаем внедрение современные технологии управления, включающих использование информационных систем для автоматизации процессов отбора и оценки кандидатов.

Разработка электронного навигатора и методического инструментария в виде нового раздела на официальном сайте Правительства региона, поможет информированию впервые поступающих на ГГС. Данный раздел должен включать следующие сведения:

1) основная информация о деятельности органов исполнительной власти;

2) порядок поступления на ГГС и замещение должности ГГС по конкурсу;

3) перечень необходимых документов для поступления на ГГС, а также автоматизированное заполнение анкеты (формы) представляемой гражданином, поступающим на ГГС [5].

Проведение PR-акции в СМИ по привлечению населения к участию в региональном конкурсе; привлечение к участию в конкурсе в качестве спикеров (консультантов, рецензентов) руководителей федеральных органов власти, экспертов и практиков управленческой деятельности; личное участие действующих государственных служащих в подготовке будущих сотрудников государственных органов в рамках производственных практик и стажировок [4] позволит решить ряд проблем подбора кадров на ГГС.

Современная система подбора кадров в 2025 году демонстрирует значительные изменения, обусловленные внедрением современных технологий и подходов, особенно в государственном секторе. Основные тенденции включают автоматизацию процессов, использование искусственного интеллекта и создание цифровых платформ. В 2025 году в России планируется запуск единой HR-платформы для государственных служащих. Эта платформа станет частью федерального проекта «Цифровое

государственное управление» и будет использовать нейросети для подбора, адаптации, мотивации и развития сотрудников. Одним из ключевых элементов платформы станет цифровой профиль госслужащего, где будут фиксироваться достижения и компетенции сотрудника. На первом этапе к платформе подключат 1% органов государственной власти, а к 2030 году этот показатель увеличится до 60%, охватывая 50% госслужащих [7].

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/2> (дата обращения: 18.03.2025)
3. Карама, Л.Л. Система формирования кадрового состава государственной гражданской службы в субъекте Российской Федерации: на примере правительства Калининградской области / Л.Л. Карама, О.А. Генкуленко // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. 2024. № 4(70). С. 37–42
4. Лымарева, О.А. Подбор персонала государственных служб: особенности и пути совершенствования / О.А.Лымарева, КА. Лагерева // Междунар. научный журнал «Символ науки», - №12-1/2016. – С.147-149
5. Мамон Н.В. Совершенствование системы отбора персонала на государственную гражданскую службу / Н.В.Мамон, Л.В.Махова // Управление социально-экономическими системами. - №2, 2021. – С.35-45
6. Стальмаков, С.А. Совершенствование организации профессионального отбора муниципальных служащих / С.А. Сальмаков, О.А. Никифорова // Учим управлять и учимся управлять: сборник научных трудов X всеросс. с междунар. участием науч.-практ. конф. Кемерово, 2024. С. 164-167.
7. В 2025 году в России появится общая HR-платформа с алгоритмами нейросетей для госслужащих. – <https://habr.com/ru/news/856168/>