

## **Секция «Государственное администрирование»**

### **Методика открытого отбора на управленческие позиции в пилотные ведомства и регионы**

***Кудеев Артём Сергеевич***

*Соискатель*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Высшая школа  
государственного администрирования (факультет), Липецк, Россия*

*E-mail: larticom@gmail.com*

На сегодняшний день отбор кандидатов на государственную гражданскую службу осуществляется неэффективно. Агентство стратегических инициатив (далее - Агентство) в своей деятельности ориентируется на развитие профессиональной мобильности молодых профессиональных кадров, карьерно-профессиональное сопровождение талантливой молодежи и построение эффективной системы «социальных лифтов», в том числе в сфере государственного управления (в работе более 30 проектов).

В целях формирования прозрачной системы отбора кандидатов по управленческим позициям государственной гражданской службы и внедрения системы компетентностной модели оценки кадрового потенциала успешно прошла пилотная апробация методики при отборе кадров в направление «Молодые профессионалы» Агентства [1] и в Корпорацию развития Липецкой области [2]. По итогам реализации пилотного проекта разработаны модель компетенций для государственных служащих на управленческом уровне, методические рекомендации по реализации методики открытого отбора на управленческие позиции в пилотных ведомствах и регионах, типовой регламент взаимодействия Агентства стратегических инициатив и субъекта пилота по реализации методики открытого отбора на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы.

Применение методики отбора профессиональных региональных лидеров позволяет получить эффективный и современный инструмент отбора и управления карьерно-профессиональными траекториями кандидатов на государственную гражданскую службу.

Основными задачами реализации методики открытого отбора является формирование прозрачной системы отбора кандидатов по управленческим позициям государственной гражданской службы и внедрение системы компетентностной модели оценки кадрового потенциала в систему кадровой работы государственной службы (рис.1).

На подготовительном этапе по итогам проведения стратегических сессий с участием руководства региона формируется функциональная зона рабочего места кандидата и желаемый профиль кандидата должности. По результатам согласований заключается соглашение (регламент) между проектной группой-оператором реализации отбора в регионе и заказчиком-руководством региона по открытию проекта, предусматривающего предмет, ответственность сторон, бюджет, сроки и календарный план реализации этапов проекта. Методика открытого отбора включает в себя 2 этапа.

Этап I «Он-лайн отбор». Кандидат на интернет-портале открытого отбора на государственную гражданскую службу заполняет электронную форму анкеты, прикрепляет решение практических кейсов. На первом этапе проводится оценка соответствия формальным признакам и экспертиза профессиональных компетенций согласно требованиям лично-профессиональных компетенций и карты функциональных обязан-

ностей и полномочий, сформированным по результатам стратегических сессий с участием руководства региона или ведомства. Комплексная оценка конкурсных документов осуществляется сотрудниками кадровой службы и участниками Института экспертов – создаваемого независимого профессионального сообщества, выступающим неаппелированным центром экспертизы по оценке соответствия кандидата компетенциям и требованиям. Формализованную проверку анкеты осуществляют сотрудники кадровой службы, а оценку практических кейсов производят участники Института экспертов.

Методика открытого отбора на первом этапе предусматривает возможность встраивания на кадровый интернет-портал пилотного региона или ведомства программного продукта, позволяющего экспертам произвести оценку заполняемых кандидатами электронных документов, поставить предварительную оценку решениям практических кейсов кандидату и принять решение о дальнейшем участии кандидата в отборе (допуск на второй этап). По итогам работы экспертной группы происходит отбор лучших кандидатов, их рейтингование и формирование соответствующего количества профессиональных профилей.

Этап II «Ассесмент-отбор». Кандидаты проходят комплексную ассесмент-процедуру отбора, включающую оценку управленческих и личностных компетенций (кандидаты проходят тестирование, деловую игру по компетенциям и/или симулятор с привлечением экспертов Агентства стратегических инициатив). В результате формируются личностно-психологические профили кандидатов.

По итогам интегральной автоматизированной оценки результатов ассесмента управленческих и личностных компетенций и агрегирования общественного рейтинга с использованием математическо-логической системы формируются комплексные профили лучших кандидатов. Согласно сформированного рейтинга принимается решение о выборе пула кандидатов для публичной защиты на стратегической сессии.

Финалисты приглашаются на тематическую стратегическую сессию для прохождения собеседования с непосредственным руководителем в формате «презентация проектного решения - уточняющие вопросы». Кандидаты, прошедшие во второй этап отбора, показавшие наилучшие результаты, зачисляются в кадровый резерв или приглашаются на замещение других вакантных должностей по данному профилю. Также участники отбора приглашаются для участия в Летней школе участников отбора профессиональных кадров и могут быть вовлечены в проекты и инициативы по карьерно-профессиональному развитию, реализуемые направлением «Молодые профессионалы». Очный этап отбора в направление «Молодые профессионалы» был проведен на площадке Высшей школы государственного администрирования МГУ имени М.В. Ломоносова.

В рамках проведения открытого отбора предлагается целевое информационное сопровождение, включая проведение тематической пресс-конференции с привлечением ключевых организаций по оценке кадрового потенциала, PR-кампании по сопровождению всех этапов отбора, видеоподкасты, общественное обсуждение методики отбора профессиональных кадров.

Таким образом, Агентством на сегодняшний день разработана универсальная методика открытого отбора, позволяющая привлечь большее количество квалифицированных кадров на госслужбу на основе компетентностного подхода. Методика не противоречит действующему законодательству о государственной гражданской службе и направлена на повышение прозрачности процедур отбора кадров на госслужбу. Агент-

ство ведет активную работу по аккумулярованию лучших практик компаний с государственным участием и корпоративных университетов в части анализа практического опыта по внедрению механизмов отбора кадров.

## Литература

1. Официальный сайт: <http://asi.ru/molprof/profselection>
2. Сайт "Полёты по вертикали": <http://www.poletpv.ru/korporatsiya-ozr/2/167>

## Слова благодарности

Авторы и разработчики методики: АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» | [www.asi.ru](http://www.asi.ru) Партнёры: - консалтинговый центр «ЭКОПСИ Консалтинг»; - Высшая школа государственного администрирования московского государственного университета имени М.В. Ломоносова; - проект «Лифт в будущее» | [www.lifttothefuture.ru](http://www.lifttothefuture.ru); - компания «Пик лояльности» | [www.loyaltypeak.ru](http://www.loyaltypeak.ru); - проект «Полеты по вертикали» | [www.poletpv.ru](http://www.poletpv.ru) - проект «Моя страна-моя Россия» | <http://moyastrana.ru/>. Методика прошла экспертизу участников экспертной группы при | [www.asi.ru/about\\_agency/expert\\_board](http://www.asi.ru/about_agency/expert_board) и членов Экспертного совета при Правительстве Российской Федерации | [www.эс.большоеправительство.рф](http://www.эс.большоеправительство.рф)

## Иллюстрации



Рис. 1: Структура методики открытого отбора