

## Современные методы отбора персонала



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

### Процесс набора персонала на государственную службу: в ракурсе стран ЕС

1



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

#### **Набор: вакантная должность на государственной службе**

**Во-первых, если есть вакантная должность, вакансия должна  
быть объявлена внутри ведомства или через агентство по  
делам государственной службы.**

**Если нет возможности заполнить вакантные позиции внутри  
организации, министерство / агентство будет пытаться  
заполнить вакансии путем внешнего перевода из другого  
учреждения.**

**Наконец, если внешний перевод не представляется  
возможным, на вакантную должность должно быть дано  
объявление в целях проведения открытого публичного  
конкурса.**



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

После объявления вакансий орган государственной власти / агентство организует и поддерживает работу приемной комиссии состоящей из X участников (из соответствующей организации) и X количества экспертов из перечня.

Министерство / учреждение имеет право определять характер и содержание открытого конкурса и Совет министров по предложению министерства / организации, и следуя подзаконному акту, определяет порядок проведения экзаменов и программу экзаменов.



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

После того, как открытый публичный конкурса завершается, министерство / агентство по делам государственной службы должно опубликовать результаты и сообщить каждому заявителю в письменной форме о его / ее результатах в соответствии с законом.

Существует незначительное различие в назначении административных и не административных государственных служащих – первые назначаются соответствующими учреждениями, тогда как вторые будут назначаться агентством (где это разрешено) на основе предварительного заключения организации.



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

---

**Общий испытательный срок (общая продолжительность 12 месяцев).**

**В случае если служебная аттестация является удовлетворительной, компетентный орган утверждает назначение государственного служащего, в противном случае, государственные служащие подлежат увольнению.**

**Служебная аттестация по итогам достигнутых результатов, проводимая прямым вышестоящим руководителем, по крайней мере, каждые двенадцать месяцев, может быть, как положительной, так и отрицательной.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

---

**А - Предварительный отбор:**

**Сроки: 1-2 недели**

**Предпосылки: определение требований к квалификации кандидата.**

**Объявление: публикация объявления.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

**В - Процесс отбора кандидата:**

**Сроки: 4-5 недель**

**Отборочная группа (приемная комиссия) будет состоять из высших руководителей, экспертов УЧР, экспертов по правовым вопросам для проведения проверки и собеседования.**



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

**Отборочная группа (приемная комиссия) будет проводить первоначальный скрининг, включение в «короткий список», проверку биографии, психометрические тесты, тесты на выявление способностей, проверку функциональных ноу-хау и т.д.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

---

**А. Скрининг на основе заявок, полученных в ответ на объявление.**

**В. Скрининг резюме, чтобы генерировать «короткий список» кандидатов, например, 90 кандидатов пригодны для прохождения интервью.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

---

**Скрининг будет также включать проверку послужного списка, юридических документов и связанных с ними деталей кандидатов с тем, чтобы убедиться, что они пригодны для данной позиции.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

**Письменный экзамен (если применимо) будет проводиться среди предварительных кандидатов, подходящих на должность.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

**Интервью: для успешных заявителей (письменный экзамен) будет проведено предварительное интервью с высшими должностными лицами, экспертами, консультантами и экспертами УЧР, и т.п.**

**Интервью может включать:**

- 1. Психометрический тест**
- 2. Тест на выявление способностей**
- 3. Знания в предметной области / функциональные знания**

**В отчете о собеседовании X количество наилучших кандидатов будет включено в «короткий список» для окончательного выбора.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

**Набор: набор кандидата /ов**

**После испытательного срока X количество  
предварительных кандидатов получит  
"Окончательное предложение о работе»**



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

**Все схемы набора персонала на государственную службу в  
государствах-членах ЕС предполагают, что:**

- 1) система набора персонала нацелена на отбор лучших  
имеющихся кандидатов для данной позиции на  
государственной службе;**
- 2) правовая система страны признает право на равный с  
учетом заслуг доступ к трудоустройству на государственной  
службе или к занятости в органах и службах местного  
самоуправления, не взирая на расу, этническую  
принадлежность, пол, семейное положение, происхождение,  
религиозные верования или политические взгляды.**



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

### Общие принципы набора в ЕС

Процедуры найма пытаются объединить два принципа, которые, в некоторых случаях, требуются согласно конституции страны.

- Один из этих принципов – **право на равный доступ каждого квалифицированного гражданина к государственной службе**. Каждый гражданин имеет право работать на государственной службе, при условии, что он / она соответствует общим требованиям, установленным законом, а также конкретным требованиям, указанным в объявлении о вакансии (Испания, Португалия, Италия и, конечно, Франция)
- Второй принцип относится к интересам государственного управления через подбор **наилучших из возможных кандидатов на государственную службу** (принцип учета заслуг) – Нидерланды и страны Северной Европы.



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

**Общими стандартами, используемыми в странах-членах ЕС, являются следующие:**

**1) нормы, регулирующие процедуры найма, основываются на открытом конкурсе среди тех кандидатов, которые отвечают ряду общих требований: гражданство, правовая зрелость, соответствующее высшее образование или академическая успеваемость, отсутствие судимости и физическая подготовка в соответствии с должностью - которые должны быть выполнены.**

**2) иногда кандидаты обязаны отвечать конкретным требованиям, предъявляемым реальной должностью, на которой предстоит работать, к знаниям и профессиональному опыту.**





Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

- **3) Должен быть объявлен конкурс, и распространение объявления о вакансии по всей стране должно быть гарантировано.**  
Как правило, используются "Официальный вестник", электронные издания и коммерческие газеты.
- **4) Объявление о вакансии должно включать в себя все требования для прохождения этой процедуры, в частности, список тем на экзамен, сроки подачи заявок и дополнительные заслуги, которые могут быть приняты во внимание оценочной комиссией.**  
Разумный период времени должен быть дан кандидатам для сбора необходимых документов и для рассмотрения.



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республики

- **5) Независимая комиссия** должна быть создана для оценки кандидатов. Честность, объективность и следование процедурам являются руководящими принципами в работе этой комиссии.
- Любой из членов комиссии, являясь родственником, близким другом или членом семьи кандидата, должен выйти из состава комиссии.
- Случайный выбор из списка тем для экзамена является обычным подходом, также используются тесты с несколькими вариантами ответов.



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

---

**6) Кандидаты имеют право оспорить решение комиссии в суде в течение разумного срока времени.**

---



Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике

---

**Латвия**

- **Закон о государственной службе, который вступил в силу в январе 2001 года, в полной мере регулирует набор и продвижение по службе.**
  - **Все вакансии на должности государственной службы публично объявляются и заполняются на основе открытого конкурса.**
-



## Содействие реформе государственной службы в Кыргызской Республике

- **В Великобритании процедура набора, так называемый "быстрый поток", была введена несколько лет назад.**
- **Быстрый поток – это процесс набора выпускников на государственную службу с возможностью прохождения ускоренной подготовки и продвижения по службе.**
- **Выпускники являются эрудитами и нанимаются на работу централизованно через Агентство найма и оценки персонала, проходя тесты, собеседования и групповые обсуждения Отборочной комиссии по делам государственной службы.**



## Содействие реформе государственной службы в Кыргызской Республике

### **Центр оценки**

**Центр оценки может быть определен как «многообразие методов тестирования, разработанных для того, чтобы позволить кандидатам продемонстрировать в стандартных условиях навыки и умения, которые являются наиболее важными для достижения успеха в той или иной должности»**

**Центр оценки является всеобъемлющей, стандартизированной процедурой, в которой несколько методов оценки, таких как ситуационные упражнения и моделирование рабочих ситуаций, используются для оценки отдельных сотрудников при принятии различных решений о рабочей силе.**



**Содействие реформе государственной службы в Кыргызской  
Республике**

**Центр оценки состоит из стандартизированной  
оценки поведения, основанной на многочисленных  
оценках, включая:**

**моделирование, связанное с работой, интервью, и /  
или психологические тесты.**

**моделирование рабочих ситуаций используется для  
оценки кандидатов по моделям поведения,  
относящихся к наиболее важным аспектам (или  
компетенциям) должности.**