**Содержание**

 **С.**

[Введение](#_Toc469761988) 3

[Глава 1 Теоретико-методологические основы организации конкурсного отбора на государственную гражданскую службу](#_Toc469761989) 8

[1.1 Сущность и содержание понятия «конкурсный отбор»](#_Toc469761990) 8

[1.2 Формы и методы конкурсного отбора](#_Toc469761991) 15

[Глава 2 Отечественный и зарубежный опыт конкурсного отбора на государственную гражданскую службу](#_Toc469761992) 19

[2.1 Зарубежный опыт отбора кандидатов на должности государственной службы](#_Toc469761993) 19

[2.2 Отечественный опыт п**роцедуры проведения конкурса на государственной гражданской службе**](#_Toc469761993) 24

[Заключение](#_Toc469761996) 34

[Библиографический список](#_Toc469761997) 35

**Введение**

Необходимой частью сильного развитого государства является высококвалифицированный аппарат государственных служащих, профессиональная деятельность которого заключается в эффективном исполнении государственных функций. Задачи, которые стоят сегодня перед нашим государством, требуют высокого уровня образованности и компетентности современного государственного служащего. Исходя из этого, подбор кадров должен быть объективным, чтобы обеспечивать принципы равенства и справедливости, научно обоснованным и прозрачным.

Эффективность государственного и муниципального управления зависит от кадрового обеспечения, которое требует соответствующей системы работы с кадрами.[[1]](#footnote-1)

Система работы с кадрами - это планируемый и контролируемый процесс, который направлен на повышение квалификационного уровня государственных и муниципальных служащих. Состоит из следующих элементов: кадровая политика, подбор, оценка, расстановка, обучение (подготовка и переподготовка) кадров.

Наиболее известными и часто применяемыми технологиями в сфере приемов, способов и методов воздействия на кадровый состав и потенциальных кандидатов при поступлении на государственную гражданскую службу являются кадровые конкурсы.

Процедура поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу содержит характерные черты, связанные в первую очередь с процедурой конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей, что обусловлено особым характером должностных обязанностей, исполняемых служащими на любом уровне, высокой социальной значимостью и ответственностью за осуществление этих обязанностей.[[2]](#footnote-2)

Для исследования данной темы полезно рассмотреть [Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации](https://rosmintrud.ru/uploads/editor/21/9c/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%93%D0%93%D0%A1%20%28%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%203.0%29.docx), подготовленный Минтрудом России для обеспечения планирования найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы и реализации подпункта «р» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».[[3]](#footnote-3)

Следует отметить, что процесс отбора, оценки, развития государственных служащих регламентирован законодательством.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации регламентированы законодательством: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон дополняют указы президента (Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации",Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"), которые регулируют отдельные аспекты отбора кадров, их подготовки и оценки, постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

# Таким образом, актуальность темы данного исследования состоит в необходимости обеспечения квалифицированными кадрами государственного аппарата, создания объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, что регламентировано Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"[[4]](#footnote-4)

# Также, несомненно, что формирование квалифицированных, соответствующих современным требованиям кадров для развития стратегии и тактики органов государственной власти на всех уровнях (федеральном и региональном) являются необходимым условием жизнеспособности и авторитета власти в обществе.  Объект исследования - отбор кандидатов на замещение должностей на государственную гражданскую службу.

**Предмет исследования** - эффективные формы и методы организации и проведения конкурсного отбора на государственной гражданской службе.

**Целью курсовой работы** является изучение основных понятий и анализ организации и проведении конкурсного отбора при замещении должностей государственной гражданской службы.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнение следующих **задач:** 1. Раскрыть сущность и содержание понятия «конкурсный отбор».

2. Рассмотреть основные формы и методы конкурсного отбора на государственную гражданскую службу.

3. Исследовать зарубежный опыт отбора кандидатов на должности государственной службы.

4. Проанализировать отечественный опыт п**роцедуры проведения конкурса на государственной гражданской службе.**

**Теоретической основой работы являются отечественный опыт и опыт зарубежных стран в области отбора кандидатов на должности государственной службы.** Информационной базой для исследования послужили официальные данные информационных порталов государственной гражданской службы, а также Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ, Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации", Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления", постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», а также методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации.

В ходе выполнения исследования были использованы методологические основы курсовой работы: аналитический, классификационный, сравнительный методы. Анализ нормативных правовых актов Российской Федерации, опыт **зарубежных стран и отечественный опыт** п**роцедуры проведения конкурса на государственной гражданской службе.**

**Область применения:** данная тема исследования полезна при организации и осуществлении предусмотренных законодательством процедур (конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы, конкурс на включение в кадровый резерв и т.п.) и претендентам на государственную и муниципальную службу.

**Практическая значимость** работы состоит в систематизирование и анализе применения методик планирования найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы, которые необходимы для выявления соответствия кандидатов на государственную и муниципальную службу базовым квалификационным требованиям, применимым ко всем должностям гражданской службы без исключения.

# Курсовая работа состоит из двух глав. В первой главе раскрываются сущность и содержание понятия «конкурсный отбор», рассматриваются основные формы и методы конкурсного обора. Вторая глава носит аналитический и практический характер. Во второй главе рассмотрены особенности отечественного и зарубежного опыта конкурсного отбора на государственную гражданскую службу и опыт Ульяновской области по организации конкурсного отбора .

**Глава 1. Теоретико-методологические основы организации конкурсного отбора на государственную гражданскую службу**

**1.1 Сущность и содержание понятия «конкурсный отбор»**

Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также - гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также - должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих [государственные должности](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298024/#dst100013) Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.[[5]](#footnote-5)

Конкурс на замещение должности - это особая процедура определения из числа кандидатов наиболее соответствующего требованиям должности. Под конкурсом в системе государственной службы подразумевается особая процедура выбора кадров на вакантные государственные должности в соответствии с решением конкурсной комиссии. такое решение носит юридическую силу для назначения на соответствующую должность государственной службы или же отказа в таком решении. Решение комиссии обязательно для государственного органа и его руководителя. [[6]](#footnote-6)

Проведение конкурса подразумевает основные 2 цели, а именно, подбор специалистов более высокого уровня квалификации на вакантные должности, а также формирование кадрового резерва.

Вышеуказанные цели должны достигаться с выполнением следующих обязательных условий:[[7]](#footnote-7)

1. соблюдение действующего законодательства Российской Федерации;
2. Прозрачность и открытость проведения конкурса, критериев оценки результатов для самих кандидатов, а также и для общественности;
3. Уменьшение затрат времени и финансов;
4. Возможность диагностики и наглядности конкурсных процедур и результатов для руководителя, который принимает итоговое решение;
5. Участие гражданского служащего в конкурсе в независимости от ранее замещаемой должности на период проведение конкурса.

Отбор гражданских служащих имеет следующие базовые принципы:

Отбор в государственную службу основывается, в первую очередь, на важнейших конституциональных требованиях, характеризующих основы правового статуса личности в обществе. Если работодатель нарушает их, то это следует рассматривать как ущемление конституционных прав граждан. К базовым принципам отбора граждан на государственную службу можно отнести:

1. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства,отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
2. Равные права и свобода и равные возможности их реализации для мужчин и женщин;
3. Право граждан Российской Федерации участвовать в делах управления государством как непосредственно, так и через своих представителей;
4. Равное право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии;
5. Равный доступ граждан Российской Федерации к государственной службе. На практике же прямое следование данному принципу предопределяется рядом обстоятельств, которые необходимо учитывать. Суть принципа состоит в том, что правом на поступление на государственную гражданскую и муниципальную службу наделен любой гражданин, но приём на службу обусловлен нормативно закреплёнными требованиями ( образование, состояние здоровья, согласие на ограничение в видах деятельности, прозрачности и др.).

К должностям гражданской службы предъявляются квалификационные требования, которые определены статьёй 12, 47 Федерального закона № 79-ФЗ. Исходя из совокупности данных норм, в число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят следующие требования:[[8]](#footnote-8)

1. уровень профессионального образования;
2. Стаж гражданской службы и опыт работы по специальности, направлению подготовки;
3. Уровень профессиональных знаний и навыков, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей;

Основная задача проведения конкурса - это снижение субъективного фактора ( мнения отдельно взятой личности) при обеспечении равного доступа граждан гражданской службе.

Организация конкурсных процедур включает в себя несколько этапов: [[9]](#footnote-9)

**Подготовительный этап** включает следующие процедуры:

Принятие решения о проведении конкурса и формировании конкурсной комиссии. Включает:

- определение свободных вакансий;

- решение о необходимости проведения конкурса на данную вакансию или о замещении вакансии без конкурса;

- определение состава членов конкурсной комиссии;

- определение состава независимых экспертов;

-определение методов оценки кандидатов, которые будут использоваться при проведении конкурса;

- разработка заданий по каждому методу оценки;

-утверждение разработанных заданий на заседании конкурсной комиссии;

- определение сроков проведения конкурса.

Для различных категорий и групп должностей гражданской службы может быть образовано несколько конкурсных комиссий. А в формировании конкурсной комиссии исключается возникновения конфликтов интересов,влияющих на итоговую оценку конкурсной комиссии.

2. Подготовка объявления о приеме документов для участия в конкурсе, содержащего следующую информацию:[[10]](#footnote-10)

- наименование вакантной должности гражданской службы и основные обязанности по ней;

- квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение вакантной должности;

- условия прохождения гражданской службы (с указанием размера денежного содержания по должности гражданской службы);

- место, время и срок приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации"; - перечень методов оценки, которые будут применяться по каждой вакантной должности гражданской службы при проведении конкурса;

- тематику заданий по каждому из методов оценки (темы рефератов, эссе, тестов и т. д.);

- предполагаемую дату проведения конкурса;

- место и порядок проведения конкурса;

- другие информационные материалы.

3. Размещение объявления о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте государственного органа в сети Интернет, на Портале, а также не менее чем в одном периодическом печатном издании.

Руководитель структурного подразделения, в котором замещается вакантная должность, организовывает проведение предварительного собеседования с кандидатами. В случае невозможности присутствия кандидата на предварительном собеседовании оно должно быть организовано в день проведения конкурса.[[11]](#footnote-11)

На заседании конкурсной комиссии руководитель структурного подразделения сможет высказать мнение в пользу того или иного кандидата, которое будет учтено при вынесении решения конкурсной комиссией.

**Этап проведения конкурса** состоит из следующих процедур:

1. Кадровая служба государственного органа организует:

- тестирование кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, на соответствие базовым квалификационным требованиям;

- оценку кандидатов.

Члены конкурсной комиссии могут присутствовать при тестировании и оценке кандидатов. Результаты тестирования и результаты оценки прикрепляются к заявке кандидата и передаются конкурсной комиссии.

2. Оценка кандидатов конкурсной комиссией.

Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов с учетом результатов проведения тестирования и оценки кадровой службой государственного органа.

Членам конкурсной комиссии рекомендуется также оценивать кандидатов на соответствие функциональным квалификационным требованиям, которые дифференцируются в зависимости от направлений профессиональной служебной деятельности и специализаций по направлениям профессиональной служебной деятельности, а также категорий и групп должностей (в том числе на основе профилей должностей):

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.[[12]](#footnote-12)

Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются, и победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

При необходимости конкурсной комиссией может быть принято решение об установлении минимального количества баллов, недостижение которого может являться основанием для невозможности определения победителя конкурса. В этом случае минимальный проходной балл должен содержаться в объявлении о приеме документов для участия в конкурсе.

В случае, если участник конкурса не согласен с результатами проведения конкурса, он вправе осуществлять защиту своих нарушенных прав и интересов в досудебном и судебном порядке. Участники конкурса имеют право направить в государственный орган письменное предложение, заявление или жалобу (далее – письменное обращение).

Претендент на замещение должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ. (ст. 22, Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 07.07.2004))[[13]](#footnote-13)

 Предметом обжалования могут быть: 

1. несоблюдение сроков проведения конкурсных процедур, установленных законодательством Российской Федерации;
2. безосновательный отказ в допуске к участию в конкурсе,  безосновательный отказ в замещении вакантной должности государственной гражданской службы или включении в кадровый резерв (решение конкурсной комиссии).

На рассмотрение данного обращения дается не более 30 дней с момента регистрации обращения. В исключительных случаях, а также в случае направления запроса, предусмотренного частью 2 статьи 10 Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации", срок рассмотрения обращения может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

**1.2 Формы и методы конкурсного отбора**

Методическим инструментарием предлагается не противоречащий законодательству Российской Федерации перечень методов оценки профессионального уровня претендентов.[[14]](#footnote-14)

1. Тестирование претендентов на замещение должностей по привлечению государственной по привлечению гражданской по привлечению службы на соответствие квалификационным требованиям.

Посредством тестирования осуществляется оценка:[[15]](#footnote-15)

- на соответствие базовым квалификационным требованиям, включая оценку уровня владения претендентами: государственным языком Российской Федерации (русским знаниями основ Конституции Российской Федерации;

- знаниями законодательства Российской государственной службе и о противодействии коррупции;

 -знаниями и умениями в сфере коммуникационных технологий;

Тестирование считается пройденным, если претендент правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. При этом в случае малого числа претендентов, желающих поступить на гражданскую службу в государственный орган, значение процента заданных вопросов, на которые претендент правильно ответил, чтобы считать тестирование пройденным, может быть снижено.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

2. Психологическое тестирование.

В рамках психологического тестирования оцениваются личностные качества.

Тестирование для оценки личностных качеств проводится с помощью психометрических опросников, представляющих собой серию вопросов, направленных на выявление предпочитаемого стиля поведения человека в деловых ситуациях, не имеющих правильных или неправильных ответов, ответы на которые не ограничены по времени.

3.Анкетирование.

Анкетирование – метод, в котором в качестве средства для сбора сведений о претенденте используется специально оформленный список вопросов (опросный лист).

В данную анкету рекомендуется включать вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой деятельности, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых претендент принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены претендентом.

Точность заполнения анкеты – это дополнительный способ оценить профессиональные качества претендента, в частности, умение работать сдокументами.

Анкетирование, как и тестирование, необходимо осуществлять кадровой службой до индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом с целью того, чтобы в ходе его проведения оценивать полученные результаты.

1. Проведение индивидуального собеседования.

В ходе индивидуального собеседования претенденту задаются вопросы и анализируются ответы на них. В рамках индивидуального собеседования могут использоваться следующие виды интервью: биографическое, техническое и поведенческое (интервью по компетенциям).

1. Подготовка проекта документа.

Претенденту предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв). В этих целях претенденту предоставляется инструкция по делопроизводству и иные документы, необходимые для надлежащей подготовки проекта документа.

1. Подготовка рефератов и эссе.

Тему реферата (эссе) определяет руководитель структурного подразделения государственного органа, на замещение должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а при прохождении конкурса на включение в кадровый резерв тема работы определяется руководителем структурного подразделения государственного органа, в котором реализуется область деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

 **Выводы по Главе 1:**

Таким образом, кадровый конкурс – это специфически организованная система мероприятий по привлечению, оценке и отбору кадрового состава государственной службы. Которая имеет свои методы и формы организации и проведения, которые помогают более точного определить высококвалифицированных специалистов на замещение открытой вакансии на государственной гражданской службе. Правительством РФ определены специальный порядок подготовки и проведения конкурсов, предварительного тестирования, методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение в кадровый резерв государственных органов. [[16]](#footnote-16)

**Глава 2. Отечественный и зарубежный опыт конкурсного отбора на государственную гражданскую службу**

**2.1 Зарубежный опыт отбора кандидатов на должности государственной службы**

Для обеспечения жизнедеятельности каждого государства необходимо, чтобы государственная служба эффективно исполняла свои функции, а работа государственных служащих была результативной.[[17]](#footnote-17)

Рассмотрим особенности процедуры приема на службу государственных служащих в зарубежных странах.

За рубежом все чаще применяется компетентностный подход к оценке и отбору персонала на государственную службу. В частности, такие страны, как Бельгия, Великобритания, Канада, Южная Корея, Австралия, Дания, сформировали и официально приняли собственную модель компетенций для государственных служащих разных уровней.[[18]](#footnote-18)

Данная модель способствует развитию представлений о человеческом ресурсе как о главном ресурсе современного общества и организации (как коммерческой, так и государственной); а также , помогает повысить эффективность работы руководителей высшего звена – сфокусировать внимание не на коллективной работе, когда часто ответственность за результат размыта, а на личности руководителя, выполняющем индивидуальные обязанности; помогают совершенствовать организационную структуру согласно должностным обязанностям, полномочиям и ответственности, целям и задачам структурного подразделения.

Значимым будет рассмотреть и проанализировать опыт Канады, так как Канада - одна из немногих стран, которая установила модель компетенций, охватывающую все уровни управления, в том числе и высший состав.

В Канаде одна из основных технологий отбора и подбора персонала на государственной службе, как и во многих других странах, является конкурсный отбор. Но все же Канада отличается своей собственной спецификой организации процедур конкурсного отбора и формирования государственной службы, вызванной историческими особенностями страны, ее государственным устройством, социально-экономическим положением и др.

Итак, одним из главных методов отбора государственных служащих в Канаде является сдача конкурсных экзаменов.[[19]](#footnote-19)

Технологически процесс отбора кадров на государственную службу Канады можно представить следующим образом:

1. Соискатель на основании специального уведомления Комиссии гражданской службы о предстоящих экзаменах подает прошение о включении его в число конкурсантов.

1. Комиссия предварительно проверяет заявления. В ходе проверки изучаются данные, связанные с местом проживания соискателя, образованием, стажем работы и т.д.
2. После проведения экзаменов или других форм отбора соискателей Комиссия гражданской службы составляет список лиц, ранжированный в зависимости от того, насколько успешно они справлялись с испытаниями.
3. Лицо, отвечающее за прием на работу в департаменте или ведомстве, может определить кандидата на должность. Вместе с тем усмотрение этого лица ограничено правилом, в соответствии с которым вакансия, прежде всего, должна быть предоставлена соискателю, получившему наивысший балл при отборе.

5. Зачисление на должность оформляется специальным актом. Лицо, впервые поступающее на государственную службу, приносит присягу (ее принимает заместитель главы департамента или ведомства), в которой он обещает честно выполнять возложенные на него функции, а также сохранять в тайне сведения, связанные с его работой. Также предусмотрено прохождение испытательного срока.

Отбор на государственную службу путем проведения конкурсных экзаменов основан на требованиях к уровню знаний и других отборочных критериях, которые утверждены нормативно-правовыми актами Комиссии по вопросам гражданской службы и обязательны для применения на всей территории Канады («квалификационные стандарты»). Данные требования к уровню знаний государственных служащих строятся в рамках компетентностного подхода.

Канада является единственной страной, которая разработала единую модель компетенций, применяемую ко всем государственным служащим, включая высшее руководство на основе общих рамок компетенций,в то время как в большинстве других развитых европейских государств были разработаны, по крайней мере, две модели компетенций: одна для высшего руководства и другая для всех остальных государственных служащих.[[20]](#footnote-20)

При конкурсном отборе государственных служащих в Канаде внимание уделяется следующим компетенциям:

– ценности и этические нормы (выполнение обязанностей честно и с уважением к клиентам);

–стратегическое мышление (внедрение инноваций через анализ и идеи);

– вовлеченность (мобилизация людей, организаций и партнеров);

–мастерство управления (выполнение задачи через управление действиями, людьми и финансами).

Рассматривая систему отбора и оценки кадров при формировании кадрового резерва государственной службы Канады, необходимо обратить внимание на основные детерминанты, определяющие данный процесс:

– равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;

–объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, включенных в кадровый резерв;

–планирование профессионально-должностной карьеры гражданского служащего;

–гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва на государственной гражданской службе .

В Японии действует два основных варианта приема на государственную службу - через систему отбора, т. е. назначения на должность, и через систему конкурсных экзаменов. При этом вариант отбора и назначения на должность оценивается как нетипичная система, некое исключение из правил, а вариант назначения через конкурсные экзамены - как главный канал пополнения кадров.

Конкурс проводится по основным категориям:

1. для лиц, имеющих высшее образование;
2. среднее специальное;
3. неполное высшее образование.

Сами экзамены состоят из двух ступеней:

1. Кандидат сдает экзамен на общий уровень образованности и экзамен по специальным знаниям.
2. К общему экзамену добавляется индивидуальное собеседование, необходимое для выявления мотивов поступления на службу.

После первого этапа отсеивается около 95 % претендентов, на втором этапе - еще примерно половина оставшихся. К концу августа сроки проведения экзаменов завершаются. Далее следует этап приема на службу. Организаторы экзаменов составляют списки кандидатов, успешно сдавших экзамены, и рассылают их в министерства и управления. Списки отражают уровень достижений кандидата на экзаменах - впереди списка стоят имена лучших кандидатов: данные списки действительны от 1 до 3 лет.

На основании результатов экзамена каждое министерство и управление индивидуально приглашают себе сотрудников и приглашают на собеседование.

Во Франции же независимый коллегиальный орган (жюри) распределяет конкурсантов по их заслугам (по результатом экзамена) для дальнейшего назначения на должности.

Конкурс может быть:

1. «внешним» - для кандидатов, которые впервые поступают на госслужбу.
2. «внутренним» - проводится для служащих, которые имеют определенный стаж в целях продвижения по карьерной лестнице.

Жюри составляет список кандидатов, расставляя в порядке с полученными оценками. Может быть ситуация, в которой не одобряется ни один кандидат. В таком случае создаются дополнительный список. Это все полномочия, которыми обладает жюри. Рекомендация жюри дает только возможность для кандидата, но не право на получение должности.

Назначение на должность производится органом или лицом, который объявил конкурс.

Административный суд контролирует законность конкурсов и производимых по их итогам назначений. Любой участник конкурса имеет право обжаловать его результаты. Если жалоба признана правомерной, то итоги конкурса аннулируются, и он проводится заново.

Принцип конкурса не является универсальным. Закон и общий статут допускают и другие процедуры - использование списков пригодности, профессиональные экзамены или даже в некоторых случаях произвольный выбор. Есть перечень высших должностей, назначение на которые производится по решению правительства. Это так называемые политические должности - генеральный секретарь, префект, посол и пр. Этот перечень не является исчерпывающим и может дополняться правительством с согласия суда. Это дает правительству большую свободу в назначениях. Но лицо, назначенное подобным образом и не состоявшее до тех пор на госслужбе, посредством такого назначения статуса чиновника не приобретает.

Решения о назначениях данного уровня, разумеется, принимаются с учетом политических взглядов кандидатов, а обладатели этих постов обязаны соблюдать лояльность по отношению к правительству. При этом их могут уволить безо всяких проступков с их стороны, по одним лишь соображениям целесообразности.

Кроме того, существуют так называемые зарезервированные должности, предусмотренные Кодексом военных пенсий по инвалидности и жертвам войны и некоторыми другими актами. На эти должности в виде благодарности, компенсации за инвалидность или возмещения ущерба принимаются только инвалиды, сироты войны, вдовы, военнослужащие.

Таким образом, исследуя зарубежный опыт работы с кадрами, претендующими на замещение и замещающими должности государственной службы, можно сделать вывод, что конкурсный порядок замещения должностей государственной службы является основным. Опыт данных стран в указанной сфере важен для изучения и возможного внедрения Российской Федерации.

**2.2 Отечественный опыт процедуры проведения конкурса на государственной гражданской службе**

Демократическое правовое социальное государство требует от органов государственной власти четкое обеспечение и справедливую защиту прав и свобод человека и гражданина. Так в сфере труда это выражается в свободе распоряжения своими способностями к труду.[[21]](#footnote-21)

Принцип равного доступа к государственной гражданской службе установлен ст. 32 Конституции РФ и ст. 4 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». На обеспечение реализации указанного принципа направлена система конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы.

В соответствие с п. 1 указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» конкурс обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной гражданской службе, а также право государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе.

Отбор, изучение, оценка и подготовка граждан для прохождения государственной гражданской службы осуществляется в формах, установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Они устанавливают порядок поступления на гражданскую службу, замещения вакантных должностей на конкурсной основе, прохождения гражданской службы, оснований и последствий прекращения гражданской службы, а также предусматривают и другие процедуры. Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.[[22]](#footnote-22)

Статья же 21 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» определяет основные требования к государственным служащим,поступающим в государственные и муниципальные органы, а именно, ( возраст 18 лет и предельный возраст 65 лет, владение государственным языком и квалификационными требованиями, которые установлены настоящим федеральным законом.)

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

Также наряду с законом «О государственной гражданской службе РФ» процедуры отбора кадров на гражданскую службу регламентируются также Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ», принятом 1 февраля 2005 г. №112. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещения гражданским служащим другой должности гражданской службы, согласно федеральному закону, осуществляется по результатам конкурса.[[23]](#footnote-23)

Согласно Ст. 22 «Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу» [ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям по должности гражданской службы.

Согласно ст. 64 данного закона с учетом Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации и поступивших заявлений граждан для замещения должностей гражданской службы формируются: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Федерации. По общему правилу кадровый резерв формируется на конкурсной основе, т. е. включение лица в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы осуществляется в порядке, предусмотренном комментируемой статьей. Понятно, что при таком порядке формирования кадрового резерва нет необходимости в повторном проведении конкурса для замещения должности гражданской службы. При этом вакантная должность гражданской службы замещается гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве, сформированном по конкурсу.[[24]](#footnote-24)

**Рассмотрим этапы проведения конкурса:**[[25]](#footnote-25)

Основному этапу конкурсной процедуры предшествует довольно кропотливая подготовительная работа. Конкурс проводят поэтапно:

1) сначала публикуют объявление о его проведении;

2) затем принимают документы от желающих поучаствовать в конкурсе и рассматривают их;

3) в завершении - основной этап - проводят экзамен и отбирают кандидатов.

Нюансы организации и проведения каждого из этапов проиллюстрируем в **таблице**1:

**Таблица № 1**

**Нюансы организации и проведения каждого из этапов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы проведения конкурса** | **Основные действия на этом этапе конкурса** | **Информация, документы** | **Сроки** |
| **Объявление о конкурсе** | 1. Объявление публикуют в прессе или распространяют через другие официальные средства массовой информации;
 | В объявлении указывают:1)  наименование госоргана,местонахождение, адрес, номерателефонов;2)  основные требования к кандидатам; | **не позднее чем за месяц до начала конкурса**  |
| **Прием и рассмотрение документов на участие в конкурсе** | Желающие принять участиев конкурсе предоставляют в комиссию заявление и документы. | Список документов, предоставляемых кандидатом:1)   заполненная личная карточка, 2 фотокарточки размером 4x6 см; | 30 **календарных дней со дня объявления** |
|  | Кадровая служба проверяетдокументы на соответствиетребованиям. | копии документов об образовании, декларация о доходах и обязательствахфинансового характера относительно себяи членов своей семьи; |  |
| **Проведение экзамена и отбор кандидатов** | Кадровая служба по согласованию с председателем конкурсной комиссии определяет дату экзамена и сообщает кандидатам | В день проведения экзамена секретарь конкурсной комиссии информирует кандидатов о его продолжительности, условиях и процедуре. | - |
| **Проведение экзамена и отбор кандидатов** | 1. Конкурсная комиссия в составе не менее трех ее членов проводит экзамен;
 | Кандидаты, набравшие сумму балов не ниже 50% максимальной, считаются успешно сдавшими экзамен | **день проведения экзамена** |

**Продолжение таблицы №1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Проведение экзамена и отбор кандидатов** | 1. Конкурсная комиссия в составе не менее трех ее членов проводит экзамен;
 | Кандидаты, набравшие сумму балов не ниже 50% максимальной, считаются успешно сдавшими экзамен | **день проведения экзамена** |
|  |  | Комиссия принимает решение (в присутствии не менее 2/3 ее состава) | **в течение трех дней после завершения конкурса уведомляет кандидатов** |

Конкурсная комиссия оформляет свое решение протоколом и не позднее чем через два дня после голосования предоставляет руководителю. В нем излагают предложения по назначению конкретного кандидата на вакантную должность госслужащего и предлагают кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Кроме того, в течение трех дней после завершения конкурса комиссия обязана уведомить кандидатов о его результатах. Какими они могут быть, указано в  **таблице №**2:

**Таблица №2**

**Результаты экзамена**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результат экзамена** | **Решение конкурсной комиссии** | **Результаты конкурса** |
| **Кандидат не сдал экзамен** | Не могут рекомендовать для назначения на вакантную должность | - |
| **Кандидат успешно сдал экзамен**  | Кандидат рекомендован к назначению на вакантную должность | **окончательное решение принимает руководитель в течение месяца со дня  принятия решения конкурсной комиссией** |
| Кандидат предложен к зачислению в кадровый резерв1 |
| Ни один кандидат не рекомендован на вакантную должность (в кадровый резерв никого не рекомендуют) | **объявляется повторный конкурс** |

 Кандидаты, зачисленные в кадровый резерв после конкурса, в течение года могут быть приняты на равнозначную или низшую вакантную должность без повторного конкурса.[[26]](#footnote-26)

Таким образом, процесс отбора, оценки, изучения и подготовки государственных служащих регламентирован законодательством. В ФЗ №79 отражены основные аспекты приёма на службу и прохождения государственной гражданской службы. Федеральный закон дополняют указы президента, регулирующие отдельные стороны отбора кадров, их подготовки и оценки.[[27]](#footnote-27)

Рассмотрим опыт в порядке проведения конкурса на примере Ульяновской области:

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности. Конкурс включает в себя тестирование, собеседование, психодиагностическое исследование.

1) Тестирование на знание:

- конкретной профессиональной области

- основ законодательства Российской Федерации и Ульяновской области

- делопроизводства

- компьютерной грамотности

- русского языка и литературы

- истории и краеведения

- антикоррупции

Содержательная часть тестов состоит из 10-30 вопросов по каждому направлению. Из 3 представленных вариантов ответов необходимо выбрать только один правильный. Для заполнения тестов отводиться определённое время – 15 минут (по каждому направлению).

2) Собеседование с членами Конкурсной комиссии, которое заключается в процедуре устных вопросов и ответов, касающихся мотивов служебной деятельности, профессиональных знаний и навыков, планов их совершенствования и т.п.

3) Психодиагностическое исследование заключается в оценке личностно-профессиональных и психологических особенностей, способных повлиять на эффективное выполнение профессиональной деятельности.

4) Кейс-интервью с членами Подкомиссии, которое заключается в определении уровня выраженности у кандидата каждой из профессиональных компетенций, содержащихся в профиле компетенций соответствующей вакантной должности.

Гражданин не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации для поступления на государственную гражданскую службу и ее  прохождения.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приёме.

Документы претендентов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трёх лет со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению.

**Выводы по Главе 2:**

Можно сделать вывод, что важным условием развития института государственной службы и в Российской Федерации, и в зарубежных государствах является реформирование с целью обеспечить открытую кадровую политику и способствовать привлечению на государственную службу специалистов, имеющих необходимую квалификацию и готовых к нововведениям, способных привнести позитивные изменения в деятельность государственных органов, а так же снижения бюрократизма, экономии денежных средств, выделяемых из бюджета. Это является общемировой тенденцией, которой следует и Россия.[[28]](#footnote-28)

**Заключение**

При поступлении на государственную гражданскую службу конкурсный отбор обеспечивает равный доступ к государственной службе. Это обеспечивает, во-первых, социальную справедливость, а во-вторых, увеличивает возможности нахождения наиболее достойных кандидатов. Естественно, что отбор исполнителей для определенных функций влияет на качество этих самых функций намного сильнее, чем же какие-либо иные воздействия на уже отобранных исполнителей -их обучение, стимулирование и т.п.

Порядок организации и проведения конкурсного отбора на государственную гражданскую службу регламентирован правовыми нормами системы действующего законодательства Российской Федерации, которые были проанализированы в данной курсовой работе.[[29]](#footnote-29)

Также в ходе исследования был проанализирован Методический инструментарий по организации отбора кадров на замещение вакантных должностей, который предназначается для применения при осуществлении отбора кандидатов на гражданскую службу. Цель разработки Методического инструментария - это методическое обеспечение планирования найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы.

При организации конкурсного отбора крайне важно, чтобы используемые методики отбора позволяли выбрать лучшего кандидата, чьи профессиональные, деловые и личностные качества соответствуют заявленным требованиям к вакантной должности.

Конкурсный отбор на вакантные должности государственной службы страны является кадровой технологией, организованной для замещения вакансий и развития карьеры путем организации зачисления в кадровый резерв государственных служащих. Базовым принципом конкурсного отбора государственных служащих в любом демократическом обществе является состязательность и открытость конкурсной процедуры.

Для отбора персонала на государственную гражданскую службу в Российской Федерации проводится конкурс в два этапа оценки кандидатов: предварительный (дистанционный) этап – анализ резюме – и последующий (очный) – непосредственная оценка кандидатов.

Основное преимущество конкурса - возможность участия в нем неограниченного круга лиц (не менее двух, имеющих объявленные данные для занятия данной должности), открытость, гласность, голосование, равный доступ граждан к государственной службе.

Успешное решение экономических, социальных и политических задач, стоящих перед органами государственной власти и местного самоуправления во многом зависит от эффективности деятельности органов, посредством которых и осуществляется функции государства. Государственные и муниципальные служащие должны быть компетентными, эффективными, оперативными, должны иметь профессиональную подготовку, обладать достаточным опытом работы. [[30]](#footnote-30)

Таким образом, наиболее эффективным способом для оценки профессиональных и личных качеств, необходимых для занятия вакантных должностей является конкурсный отбор кадров на государственную и муниципальную службу.

**Библиографический список**

1. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://base.garant.ru/185886/>
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/> (дата обращения: 27.11.2018).
3. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51515/> (дата обращения: 27.11.2018).
4. Указ президента Рф от 07.05.2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129336/> (дата обращения 27.11.2018)
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71818302/> (дата обращения 27.11.2018)
6. Апон, М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: Учебное пособие / М.Е. Апон. – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – С.73.
7. Бабушкина Н.А. Работа с кадровым резервом на государственной гражданской службе: лучшие региональные практики и зарубежный опыт // Вестник магистратуры. -2015. -№ 6-3 (45). С. 118-121.
8. Василенко, И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия / И.А. Василенко. – М.: Логос, 2013. - 200 с.
9. Давыдова Е.В. Конкурс на замещение вакантной должности как основание заключения трудового договора с госслужащим // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, 2013, № 3
10. Демин А.А. Государственная служба: Учеб. пособие. - М.: Зерцало,-М., 2013. — 124 с.
11. Иванова С.А. Некоторые проблемы правового регулирования конкурса на замещение должности гражданской службы в Российской Федерации и их решение // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. - 2013. - № 4. - С. 24 - 33.
12. Иващенко С. А. Особенности проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы // Молодой ученый. — 2016. — №10.1. — С. 22-24.
13. Кабашов С.Ю. Государственная служба Российской Федерации. - М.: Флинта, 2010. - 304 с.
14. Краткий курс по государственному и муниципальному управлению. - М.: Окей-книга, 2013. - 128 c.
15. Липатова, Э. Г. Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" / Под редакцией С.Е. Чаннова, Э.Г. Липатова. - М.: ТЕИС, 2017. - 512 c.
16. Манафова, Н.Ф., Бреусова Е.А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – №S2. – С. 207-211.
17. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> ( дата обращения 27.11.2018).
18. Нечаева, Т. В. Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" / Т.В. Нечаева, А.В. Кирилин. - М.: Деловой двор, 2013. - 368 c.
19. Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ,2013. -С. 264.
20. Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы [Электронный ресурс] // Госслужба: Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров, 2016. – Режим доступа: <https://gossluzhba.gov.ru/News/Details/57f79021-33d5-4b5d-bc8e-98f39ade6e0d> (дата обращения: 27.11.2018).
21. Онищенко О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. - 2014. - № 2. - С. 136 - 140.
22. Пресняков, М.В. Методики конкурсного отбора на замещение вакантной должности гражданской службы: обеспечение равного доступа к государственной службе Гражданин и право. - 2014. -№ 6. С.61-63.
23. Романов, В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – Москва: Инфра, 2014. – С.154.
24. Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2014. - № 1. - С. 82 - 89.
25. Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской и муниципальной службе 2016 года [Электронный ресурс] // Госслужба: Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров, 2016. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17> (дата обращения: 27.11.2018).
26. Слатинов В.Б. Законодательное регулирование государственной службы // Государственная и муниципальная служба. — 2008. — с.123−136.
27. Соколов, Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-2. – С. 430-434.
28. Старилов, Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учебное пособие / Ю.Н. Старилов. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 240 с.
29. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб­ное пособие / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – С.679.
30. Шамарова, Г.М. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 208 с.
1. Бабушкина Н.А. Работа с кадровым резервом на государственной гражданской службе: лучшие региональные практики и зарубежный опыт // Вестник магистратуры. -2015. -№ 6-3 (45). С. 118-121. [↑](#footnote-ref-1)
2. Шамарова, Г.М. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 208 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> ( дата обращения 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-3)
4. Указ президента Рф от 07.05.2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129336/> (дата обращения 27.11.2018) [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/> (дата обращения: 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-5)
6. Онищенко О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. - 2014. - № 2. - С. 136 - 140. [↑](#footnote-ref-6)
7. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб­ное пособие / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – С.679. [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/> (дата обращения: 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71818302/> (дата обращения 27.11.2018) [↑](#footnote-ref-9)
10. Соколов, Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-2. – С. 430-434. [↑](#footnote-ref-10)
11. Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2014. - № 1. - С. 82 - 89. [↑](#footnote-ref-11)
12. Давыдова Е.В. Конкурс на замещение вакантной должности как основание заключения трудового договора с госслужащим // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, 2013, № 3 [↑](#footnote-ref-12)
13. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/> (дата обращения: 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-13)
14. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> ( дата обращения 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-14)
15. Пресняков, М.В. Методики конкурсного отбора на замещение вакантной должности гражданской службы: обеспечение равного доступа к государственной службе Гражданин и право. - 2014. -№ 6. С.61-63. [↑](#footnote-ref-15)
16. Давыдова Е.В. Конкурс на замещение вакантной должности как основание заключения трудового договора с госслужащим // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, 2013, № 3 [↑](#footnote-ref-16)
17. Романов, В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – Москва: Инфра, 2014. – С.154. [↑](#footnote-ref-17)
18. Василенко, И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия / И.А. Василенко. – М.: Логос, 2013. - 200 с. [↑](#footnote-ref-18)
19. Пресняков, М.В. Методики конкурсного отбора на замещение вакантной должности гражданской службы: обеспечение равного доступа к государственной службе Гражданин и право. - 2014. -№ 6. С.61-63. [↑](#footnote-ref-19)
20. Бабушкина Н.А. Работа с кадровым резервом на государственной гражданской службе: лучшие региональные практики и зарубежный опыт // Вестник магистратуры. -2015. -№ 6-3 (45). С. 118-121. [↑](#footnote-ref-20)
21. Соколов, Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-2. – С. 430-434. [↑](#footnote-ref-21)
22. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/> (дата обращения: 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-22)
23. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51515/> (дата обращения: 27.11.2018). [↑](#footnote-ref-23)
24. Манафова, Н.Ф., Бреусова Е.А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – №S2. – С. 207-211. [↑](#footnote-ref-24)
25. Давыдова Е.В. Конкурс на замещение вакантной должности как основание заключения трудового договора с госслужащим // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, 2013, № 3 [↑](#footnote-ref-25)
26. Нечаева, Т. В. Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" / Т.В. Нечаева, А.В. Кирилин. - М.: Деловой двор, 2013. - 368 c. [↑](#footnote-ref-26)
27. Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2014. - № 1. - С. 82 - 89. [↑](#footnote-ref-27)
28. Апон, М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: Учебное пособие / М.Е. Апон. – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – С.73. [↑](#footnote-ref-28)
29. Слатинов В.Б. Законодательное регулирование государственной службы // Государственная и муниципальная служба. — 2008. — с.123−136. [↑](#footnote-ref-29)
30. Иванова С.А. Некоторые проблемы правового регулирования конкурса на замещение должности гражданской службы в Российской Федерации и их решение // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. - 2013. - № 4. - С. 24 - 33. [↑](#footnote-ref-30)