

## Секция «Государственное и муниципальное управление»

**Технологии, методы и организация решения о найме кандидата на вакантную должность в Федеральную службу судебных приставов**

**Косолапова Яна Андреевна**

*Студент*

*Магнитогорский технический университет, Экономический факультет,*

*Магнитогорск, Россия*

*E-mail: yana.lapochka@gmail.com*

В Федеральной службе судебных приставов процедура найма является одной из самых важных. Сложность процесса найма обусловлена тем, что при данной процедуре необходимо объективно оценить и отобрать нужных и ценных для организации кадров. Для этого необходимо чтобы работодатель как можно тщательнее организовал процедуры подбора и отбора кадров через структуризацию процесса найма и соблюдение некоего алгоритма. Этим и обусловлена актуальность названной темы.

Проанализировав процесс принятия решения о найме в ФССП согласно этапам найма было выявлено применение следующих методов: 1) Метод двухтурового анкетирования. Данный метод заключается в проведении конкурса на замещение вакантной должности в два тура. 2) Метод «матриц открытия». В качестве матрицы при найме выступает резюме, которое систематизирует имеющуюся информацию о кандидате. 3) Метод экспертной оценки и экспертные методы в ФССП заключаются в построении Конкурсной комиссией процедуры проведения конкурса, оценки экспертами кандидатов на основании интуитивно-логического анализа и на основе количественных результатов проведенного конкурса. 4) Метод многокритериальной оценки заключается в оценке кандидатов по нескольким критериям [1].

Применяемые методы не позволяют оценить уровень знаний кандидата, оно не дает полной и объективной оценки соответствия кандидата руководящей должности. Для того, чтобы определить уровень пригодности к руководящей работе и стиль управления, необходимо применить методику оценки коммуникативных и организаторских способностей (КОС). Преимуществом предлагаемой методики является быстрая и недифференцированная оценка способностей к эффективным коммуникациям и умениям организовать деятельность окружающих. Чтобы определить, как кандидат поведет себя в той или иной ситуации, необходимо продиагностировать его темперамент. Для оценки индивидуально-психологических и темпераментных качеств рекомендуется использовать методику Я.Стреляу.

Управление компанией как вид профессиональной деятельности базируется на обоснованном применении технологий. В ФССП применяется регламентная целевая технология. Она предусматривает жесткий контроль приближения к цели. Эта технология состоит в выдаче для исполнения заданий (целей, задач) с указанием средств и их возможных ограничений, рекомендуемых методов и ориентировочного времени их выполнения. В качестве технологии «Управление по результатам» в Федеральной службе судебных приставов является испытательный срок. Технология «Управление путем постоянных проверок и указаний» проявляется в контроле деятельности на каждом этапе процедур ФССП, путем назначения ответственных лиц за исполнение определенных

указаний. Технология «Управление на базе потребностей и интересов» начинает действовать, когда учитываются потребности и интересы руководителя, подчиненного и населения при их взаимодействии [3].

Преимущество применения регламентной технологии заключается в четкости поставленных целей, задач, средств и времени выполнения заданий. А главный недостаток проявляется в сложности проявления в полной мере инициативы работника при выполнении заданий, а также сложности в саморазвитии и самореализации [2]. Для того чтобы активизировать деятельность кандидатов на замещаемую вакантную должность ФССП необходимо наряду с регламентной технологией применить программно-целевую технологию в совокупности с процессорной технологией «Управление на базе активизации деятельности персонала». Т.е. необходимо применить составление плана прохождения испытательного срока непосредственно самим работником. Данная комбинация технологий позволит активизировать деятельность персонала и даст им возможность проявлять инициативу.

В ФССП организация процесса разработки, принятия и реализации управленческих решений определяется в зависимости от тура конкурса наборами административных действий, которые необходимо соблюдать для эффективности разработки, принятия и реализации управленческих решений.

Информационный тур включает в себя следующий набор административных действий: подготовка объявления к публикации; формирование Конкурсной комиссии; обеспечение комиссии необходимым оборудованием; проверка заявительных документов; проверка соответствия квалификационным требованиям. Поскольку ранее был рекомендован такой метод, как проведение психологических тестов, то за собой он повлечет изменения в процедуре разработки решения о найме. Поскольку держать в штате специалиста-психолога затратно, то целесообразно будет включать не менее одного специалиста в членство Конкурсной комиссии.

Аналитическо-информационный тур включает в себя следующий набор административных действий: проведение конкурсных процедур; тестирование на проверку уровня компетентности; оценка результатов тестирования по уровню компетентности; оценка кандидатов по результатам конкурсных процедур. Рекомендация о применении психологических тестов также повлечет изменения в применении административных действий. Наряду с применением действий связанных с тестированием на уровень профессиональной компетентности будут включаться действия: проведение Конкурсной комиссией психологических тестов; оценка полученных результатов психологических тестов.

Внеконкурсные процедуры включают в себя следующий набор административных действий: издание приказа о назначении победителя; уведомление кандидатов о результатах конкурса; размещение информации о результатах конкурса; заключение контракта с победителем конкурса; проведение испытательного срока. Рекомендация о самостоятельной разработке работником плана прохождения испытательного срока автоматически влечет за собой соблюдение следующих административных действий: самостоятельная разработка работником плана прохождения испытательного срока с указанием вида работ и сроком их выполнения; утверждение плана прохождения испытательного срока Управлением государственной службы и кадров.

Таким образом, методы, технологии и административные действия помогают струк-

турировать процесс найма и сделать его наиболее эффективным.

### **Литература**

1. Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н./ *Управленческие решения: учебник по специальности «Менеджмент организации»* - М.: Издательство «Омега – Л», 2009. – 383с.
2. Смирнов Э.А./ *Управленческие решения.* – М.: ИНФРА-М, 2001. – 264 с.
3. Смирнов Э.А. *Управленческие технологии как объект функционального аудита/Менеджмент в России и за рубежом/* 6 1998 г. с.5-15.