

*О.С. Носкова, заведующий лабораторией
lodovao@rambler.ru
АУнПРБ (Минск, Беларусь)*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДБОРУ КАДРОВ ДЛЯ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Современные процессы социально-экономической трансформации в Республике Беларусь обуславливают необходимость повышения эффективности деятельности государственного аппарата. Результаты реформ, проведенных в стране с 2010 по 2020 гг., наглядно демонстрируют взаимосвязь между результатами реализации государственной кадровой политики и результатами социально-экономического развития. Важное место в данном контексте отводится работникам идеологической вертикали. Поскольку профессионализм идеологического работника, его компетентность в различных областях знания (экономика, право, теория и практика государственного управления, социология, психология и др.) обеспечивают высокий уровень и эффективность идеологического сопровождения государственной политики.

Квалификационные требования к знаниям, практическим навыкам, деловым и личностным качествам идеологических работников возрастают с каждым годом. Глава белорусского государства в Послании белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь в апреле 2013 года акцентировал внимание на необходимость выработки «новой системы выявления молодых талантливых людей и их выдвижения на значимые позиции и в государственном аппарате, и на предприятиях... Надо активнее вовлекать в этот процесс молодежь». Вопросы ведения идеологической работы с молодежью в социальных сетях, подбора кадров для осуществления идеологической работы в условиях стремительно развивающихся цифровых технологий активно обсуждались на республиканском форуме-практикуме «Идеологическая работа в контексте ключевых положений Послания главы государства белорусскому народу и Национальному собранию Беларуси» в июне 2015 года. На актуальность системной работы по подбору кадров из перспективных молодых людей в мае 2019 года указывала Наталья Кочанова.

Действующее законодательство также актуализирует вопрос подбора профессиональных кадров для работы в государственных органах и определяет необходимость расширения источников их привлечения. В частности, Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18.07.2001, № 399 в качестве одного из основных направлений кадровой политики в системе государственного управления закреплена необходимость формирования современных требований к кадрам, совершенствования форм и методов подбора кадров органов государственного управления с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств.

Таким образом, изучение современных подходов к подбору кадров в условиях открытого информационного общества видится обоснованным, что позволит раскрыть современные методы подбора кадров и научно обосновать предложения по совершенствованию форм и методов подбора кадров для осуществления идеологической работы.

Под процессом подбора кадров, как правило, понимается комплекс мер по поиску и отбору наиболее подходящих кандидатов на вакантную должность, обладающих необходимыми личностными качествами, теоретическими знаниями и практическими навыками, имеющих определенный уровень образования и профессиональный опыт. В идеале кадровая служба совместно с руководителем государственного органа (организации) разрабатывают комплекс требований к профессиональным, деловым и личностным качествам специалиста на конкретную должность, и в дальнейшем используют его как ориентир при подборе кандидатов. Следует отметить, что сам процесс подбора кадров имеет иерархическую структуру и состоит из нескольких элементов (рис. 1).

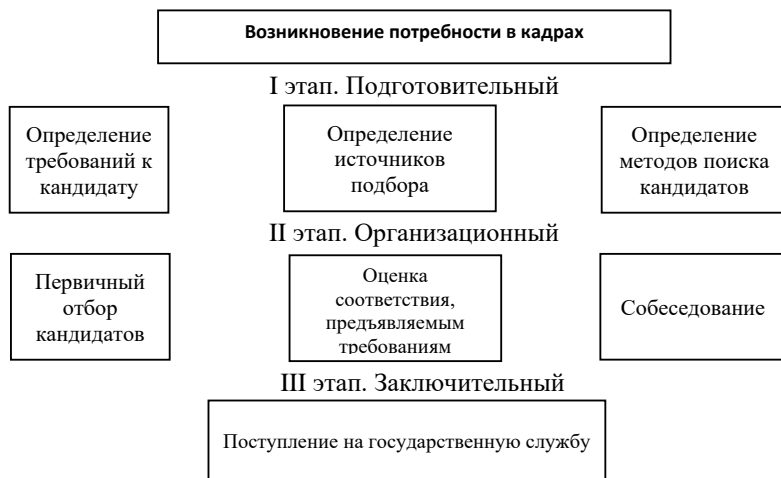


Рис. 1 – Процесс подбора кадров

Примечание – Источник: разработка автора.

Как видим из схемы, на первом подготовительном этапе решаются три основных вопроса: формирование комплекса требований к кандидату; определение источников подбора; установление методов поиска кандидатов.

Заметим, что перечень квалификационных и иных требований для поступления на государственную службу определен Законом Республики Беларусь от 14.06.2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» (в ред. от 23.07.2019) и включает такие требования как гражданство Республики Беларусь, знание государственных языков Республики Беларусь, возраст кандидата (не младше 18 лет), наличие соответствующего образования,

стаж и опыт работы по специальности, знание Конституции Республики Беларусь и законов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей. Кроме этого, для лиц, впервые поступающих на государственную службу предусмотрена такая форма установления соответствия уровня профессиональных знаний, умений и навыков кандидата как квалификационный экзамен на знание Конституции Республики Беларусь, основ государственной службы Республики Беларусь, государственной кадровой политики, идеологии белорусского государства, государственного регулирования экономики и делопроизводства.

Как правило, подбор кадров для государственных органов (организаций) осуществляется из двух основных источников: внутренних и внешних. К внутренним источникам подбора кадров относят: все виды кадровых резервов, это резерв кадров государственных служащих, резерв руководящих кадров, перспективный кадровый резерв; а также работники (не из числа резервистов), проявляющие интерес к карьерному росту, обладающие необходимыми знаниями, опытом и навыками; работники, уволенные из государственного органа (организации) в связи с ликвидацией или сокращением штата.

Внешними источниками привлечение кадров в сферу государственного управления выступают: выпускники учреждений высшего образования; молодые специалисты, включенные в банки данных одаренной и талантливой молодежи; представители конструктивных общественных объединений (БРСМ, Белая Русь, Союз женщин, профсоюзы); безработные.

В контексте исследования современных подходов к подбору кадров в условиях открытого информационного общества, полагаем обоснованным уделить особенное внимание внешним источникам подбора кадров. Сегодня классические методы и технологии подбора кадров и взаимодействия с кандидатами изменяются. Согласно результатам научных исследований, современный рынок труда на 90 % ориентирован на кандидатов, поиск и подбор кандидатов на работу, в особенности, кандидатов с востребованными навыками, знаниями и опытом, стал довольно сложным и трудоемким. Это влечет за собой смену парадигмы подбора кадров, где значительная роль отводится кадровым технологиям, в основе которых ИКТ.

Одной из наиболее популярных методик подбора кадров сегодня является *маркетинговый рекрутинг*, предполагающий формирование положительной репутации, имиджа государственного органа (организации) в социальных медиа. Исследования показывают, более 75 % соискателей исследуют бренд работодателя перед отправкой резюме. Таким образом, маркетинговый рекрутинг способствует узнаваемости бренда. А бренд в свою очередь – это отражение корпоративной культуры, ценностей, миссии государственного органа (организации). Справедливо заметить, что контент официального сайта государственного органа (организации), аккаунтов в социальных сетях – это своеобразная отправная точка привлечения кадров.

Кроме указанного метода подбора кадров из внешних источников можно отметить такие как:

проведение семинаров, конференций, выставок по актуальным вопросам государственного управления, государственной службы и т.п.;

проведение «Дней карьеры в органах государственного управления» в учреждениях высшего образования;

посещение руководящими лицами государственного органа (организации) общественных объединений;

организация конкурсов профессионального мастерства.

Одним из современных подходов при подборе идеологических кадров является *подбор, основанный на компетентностном подходе*, позволяющий максимально учесть специфику деятельности, определить задачи, которые должны решать идеологические работники различных уровней и ведомств. Справедливо заметить, что в 2011 году НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь были разработаны квалификационные карты для оценки знаний, способностей и уровня профессиональной подготовки работников идеологической вертикали по 20 идеологическим компетентностям, среди них: идеологическое обеспечение национальной безопасности; правовые основы идеологической работы; понимание идеологии белорусского государства; понимание политических процессов; актуальные вопросы государственной политики (внутренней и внешней); организация идеологической работы; информирование в идеологической работе и др.

Полагаем обоснованным, взять за основу указанные квалификационные карты при подборе и оценке соответствия знаний, умений, навыков, предъявляемым требованиям к кандидатам для осуществления идеологической работы. Следует отметить, что *подбор кадров, основанный на компетентностном подходе*, является универсальным. Поскольку применим для подбора кадров как для осуществления идеологической работы, так и других направлений деятельности в сфере государственного управления.

Важное значение при подборе кадров имеют внутренние источники. Поскольку позволяют кадровым службам государственного органа (организации) значительно упростить подбор «нужных» кандидатов. Для подбора кандидатур для осуществления идеологической работы из внутренних источников обоснованно использовать следующие методы:

освещение информации о вакантных должностях в корпоративной прессе, на информационных стендах;

организация стажировки, практики для студентов (выпускников) учреждений высшего образования с последующим трудоустройством (после прохождения испытательного срока или без него);

разработка совместно с Академией управления учебной программы «Быстрая карьера», предполагающей формирование и развитие необходимых навыков и умений у обучаемых (из числа государственных служащих) по данной программе;

организация внутренних корпоративных профессиональных конкурсов (по типу конкурсов на лучшую постановку идеологической работы в организациях области).

Таким образом, исследование современных подходов к подбору кадров позволили определить комплекс современных методик по подбору кадров из внешних и внутренних источников, аргументировать необходимость их использования при подборе кадров для осуществления идеологической работы.

*Г.А. Острога, ст. преподаватель
halina.mail@mail.ru
БГУ (Минск, Беларусь)*

КЛИМАТИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ЕВРОСОЮЗА: РЕГИОНАЛЬНОЕ И МИРОВОЕ ЛИДЕРСТВО

Сегодня Европейский Союз является одним из главных субъектов мировой климатической политики, которая формировалась на протяжении десятилетий. Обеспечение устойчивого развития, являющееся основной целью всей европейской политики, нашло своё отражение в европейских договорах и в его важнейших инициативах. Период с начала 2000-х гг. отмечен быстрым развитием политических документов и целей, амбициозных и новаторских как на региональном, так и на международном уровне.

11 декабря 2019 года Европейская Комиссия представила Европейский зелёный курс. Председатель Европейской Комиссии Урсула фон дер Ляйен тогда заявила: «Европейский зелёный курс — наша новая стратегия экономического роста. Он указывает направление преобразования наших моделей быта и работы, производства и потребления, чтобы наш образ жизни стал здоровым, а наши предприятия — инновационными. Мы все сможем творить эти перемены и воспользоваться возможностями...Наша цель — стать к 2050 году первым климатически нейтральным континентом, замедляя темпы глобального потепления и минимизируя его последствия»[1]. На заседании Европейского Совета 12-13 декабря 2019 года лидеры ЕС утвердили цель достижения Европейским Союзом климатической нейтральности к 2050 году в соответствии с Парижским соглашением. Они также приняли Коммюнике Европейской Комиссии о Европейском зеленом курсе и попросили Совет ЕС способствовать работе в этом направлении [2]. Коммюнике включило в себя Дорожную карту, содержащую перечень документов, которые должны быть приняты или дополнены, а также временные рамки для всех мероприятий.

Очевидно, что ЕС полон решимости стать движущей силой международной борьбы с изменением климата, но также крайне важным является и международное сотрудничество, поэтому европейские лидеры продолжают взаимодействовать на международных площадках с партнерами со всего мира, чтобы претворить политические цели в жизнь. «Я хочу, чтобы борьба с изменением климата стала одним из приоритетов нашего сотрудничества со