

03.10.2014



Управление государственной
службы и кадров
Правительства Москвы



Московский городской
университет управления
Правительства Москвы

Инфографика Правительства Москвы развенчивает миф о госслужбе № 2: «Московский чиновник – чей-то родственник, одноклассник или сосед по даче»

25.09.14

Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы продолжает развенчивать мифы о госслужбе. Свежие данные в инфографике помогут избавиться от второго заблуждения: «Чиновник Правительства Москвы – чей-то родственник, одноклассник или сосед по даче». Этот стереотип можно легко развеять, ответив на три основных вопроса.

Мэрия столицы - «закрытая» структура?

Кадровая политика последних четырех лет доказывает обратное. Для создания сильной, современной и эффективной команды в Правительстве Москвы разработали комплексную стратегию. В открытом доступе на карьерном портале talent.mos.ru публикуются все актуальные вакансии. Сегодня здесь зарегистрировано 39 000 пользователей. Ежедневно страницу посещают 5 000 человек. С момента запуска портала опубликовано 1 840 вакансий. Раньше эта информация была закрытой - просто отсутствовала соответствующая интернет-площадка. Сейчас кандидату, желающему участвовать в конкурсе на замещение той или иной должности, идти куда не надо. Он может просто отправить свое резюме.

На работу в Правительство Москвы берут только по блату, а повышение можно получить только по личным рекомендациям?

Сегодня в госорганах существует тщательная система отбора кандидатов. Этим занимается Центр кадровой диагностики и развития персонала МГУУ Правительства Москвы. Процедуру согласования на должность проходят все кандидаты, претендующие на руководящие посты. Независимые эксперты Центра также оценивают и специалистов, занимающихся подготовкой и размещением госзаказов.

За три года оценочные мероприятия прошли более 6 000 госслужащих. Из них 2 138 человек были опрошены с использованием полиграфа, в том числе члены конкурсных комиссий и все кандидаты на должность глав управ. Эта процедура необходима для оценки коррупционных рисков. Например, во время теста на детекторе лжи госслужащим, которые занимаются размещением заказов, задают вопросы на предмет незаконного получения крупных вознаграждений, связей с криминалом, участия в фальсификации документов при закупках, сговора с участниками торгов и личной корыстной заинтересованности.

Прохождение через Центр кадровой диагностики выравнивает возможности всех кандидатов. Не имеет значения, пришли они по рекомендации другого чиновника или с открытого рынка. Такая практика помогает отбирать самых лучших специалистов и истинных патриотов Москвы.

Ничего нового в подборе персонала госструктуры не используют?

В подборе персонала Управление государственной службы и кадров Правительства Москвы использует собственные уникальные инструменты. Например, проводит открытые конкурсы по отбору глав управ. Связано это с тем, что требуется постоянная ротация кадров - не более 7 лет на посту руководителя района. Для этого кадровый резерв необходимо формировать заранее. В 2012-2013 гг. отбор кандидатов прошел максимально открыто, такого раньше не было никогда. Любой желающий мог подать заявку на карьерном портале, написать эссе на тему «Мои главные профессиональные достижения», снять видео с рассказом «Почему я хочу работать главой управы». Каждый из участников конкурса прошел через Центр кадровой диагностики и развития персонала МГУУ Правительства Москвы. Здесь оценивались необходимые для работы компетенции: профессионализм, управленческие и коммуникационные навыки, ориентация на результат и правосознание. На заключительном этапе претенденты на должность главы управы выполняли задания по решению проблем, которые волнуют горожан. В кадровый резерв вошли 124 человека, сегодня 56 из них работают в должности глав управ.

