

УДК 35.07

Т.Є. КАГАНОВСЬКА, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет імені
В.Н. Каразіна

КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК ОСНОВА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Ключові слова: державна служба, кадровий потенціал, конкурс, конкурсний відбір, вступ на державну службу

Останнім часом у нашій країні назріла необхідність проведення реформ у багатьох сферах державного і суспільного життя. Не минула вона й сфери державного управління. Основним завданням адміністративної реформи є створення оптимальної системи державного управління, адже ефективна державна влада необхідна для розв'язання невідкладних соціально-економічних проблем, підвищення рівня і якості життя населення. Використання зарубіжного досвіду проведення адміністративних перетворень у організації державної служби багато в чому може сприяти покращенню подібних перетворень у нашій країні, підвищити їх ефективність, надавати громадянам управлінські послуги на високому рівні, просуватися у напрямі європейської інтеграції, що відповідатиме стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

Реформування системи державної служби в Україні скероване насамперед на вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби. Одним із чинників, що зумовлює нейтральність державних органів влади і їх привабливість є вибір методів відбору кадрів. Прозорість методів і критеріїв відбору веде до

зростання професіоналізму у державній службі. Гласність проявляється, перш за все, в оприлюдненні встановлених правил: умов що вимагаються від кандидата (вік, освіта, тощо), ознайомлення його з процедурами відбору і функціями майбутньої посади, рівнем оплати праці і перспектив розвитку кар'єри.

Для запобігання рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності під час формування кадрового потенціалу необхідно залучати на державну службу висококваліфікованих спеціалістів нової генерації. Міжнародна практика свідчить, що методи добору кадрів до державної служби дуже різноманітні. Це тести, іспити, написання певних звітів, прогнозів, аналізів тощо. Характерно, що американські фахівці з недовірою ставляться до системи тестів, а європейські – до так званої конкурсної системи [1].

Проблемі формування кадрового потенціалу присвятили свою увагу такі вітчизняні і зарубіжні вчені як С. Набоченко, П. Бэйрсто, К. Плоккер, М. Ніколаєв, А. Аскарров, А. Оболонский, А. Василенко, В. Граждан [1–6] та ін. Отже, в Україні одним з ключових завдань кадрової служби є удосконалення умов набору кадрів шляхом конкурсного відбору заміщення вакантних посад державних службовців, що залежить від таких факторів як дотримання справедливості і рівності між кандидатами, гласності і прозорості його проведення [1].

Під конкурсом у системі державної служби розуміють особливу процедуру підбору кадрів на вакантні державні посади відповідно до рішення конкурсної комісії [7, с.386]. Конкурс – це установлена законом організаційно-правова форма реалізації конституційного права рівного доступу громадян до державної служби, яка полягає в особливому порядку відбору кандидатур на вакантні посади державної служби [8].

А. Гусєв справедливо відзначає, що «під час вступу у службово-трудові відносини державний орган – роботодавець не наділений свободою вибору, а зобов'язаний здійснити відповідне призначення і заключити

трудоий договір саме з тим громадянином, який відповідно до приписів законодавства має право доступу до даної посади державної служби» [9]. «Це демократичне право дуже важливе для усунення бюрократизації державного апарату і перетворення його у самодостатню силу, відірвану від народу (...) Рівний доступ на державну службу покликаний забезпечувати нормальну змінюваність і оновлення чиновництва, неприпустимість його перетворення в касту» [10]. «Дане положення відповідає п.5«с» ст.25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16.12.1996 р., згідно з яким кожен громадянин повинен без будь-якої дискримінації і без необґрунтованих обмежень бути допущений у своїй країні на загальних засадах рівності до державної служби» [11].

З урахуванням викладеного вище, можна зробити висновок, що конкурс на заміщення вакантної державної посади – це правовий засіб забезпечення інтересів держави, яка проголошує рівний доступ громадян до державної служби.

Згідно зі ст.15 «Прийняття на державну службу» Закону України «Про державну службу» прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорій, передбачених ст.25 цього Закону, здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України.

Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється Положенням, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації не пізніше як за один місяць до проведення конкурсу. Забороняється вимагати від кандидатів на державну службу відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством України.

Президент України, Голова Верховної Ради України, члени Уряду України, глави місцевих державних адміністрацій мають право самостійно добирати та приймати осіб на посади своїх помічників, керівників прес-служб,

радників і секретарів згідно з штатним розписом і категорією, що відповідає посаді (патронатна служба). Порядок перебування на державній службі таких осіб устанавлюється відповідними органами [12].

Проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється положеннями Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169 (далі – Порядок) [13]. Відповідно до цього Порядку (ст.1) проводиться конкурсний відбір на заміщення вакантних посад державних службовців третьої – сьомої категорій (далі – конкурс), крім випадків, коли законами України встановлено інший порядок заміщення таких посад. Згідно зі ст.2 Порядку конкурс на заміщення вакантної посади державного службовця повинен забезпечувати конституційне право рівного доступу до державної служби громадян України.

Основна мета конкурсу полягає у тому, щоб створити умови для реалізації конституційного права громадян на рівний доступ до державної служби. Конкурс забезпечує це право громадянам України, а також право держслужбовців на посадове зростання.

Згідно зі ст.9 Порядку конкурс проводиться поетапно:

1) публікація оголошення державного органу про проведення конкурсу в пресі або поширення його через інші засоби масової інформації;

2) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідного рівня посади;

3) проведення іспиту та відбір кандидатів [13].

На підготовчому етапі державний орган публікує оголошення про прийом документів для участі в конкурсі у періодичному друкованому виданні, а також розміщує інформацію про проведення конкурсу на сайті державного органу (ст.10 [13]). Конкурс у

державному органі оголошується за рішенням керівника державного органу за наявності вакансії, заміщення якої може бути за законом здійснено на конкурсній основі.

Згідно зі ст.11 Порядку в оголошенні про проведення конкурсу повинні міститися такі відомості:

1) найменування державного органу із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номерів телефонів;

2) назви вакантних посад із зазначенням, що додаткова інформація щодо основних функціональних обов'язків, розміру та умов оплати праці надається кадровою службою;

3) основні вимоги до кандидатів, визначені державним органом згідно з типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців;

4) термін прийняття документів (протягом 30 календарних днів з дня оголошення про проведення конкурсу). В оголошенні може міститися додаткова інформація, що не суперечить законодавству про державну службу.

Згідно зі ст.13 Порядку особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають до конкурсної комісії державного органу, в якому проводиться конкурс, такі документи: заяву про участь у конкурсі, в якій зазначається про ознайомлення заявника із встановленими законодавством обмеженнями щодо прийняття на державну службу та проходження державної служби; заповнену особову картку (форма П-2 ДС) з відповідними додатками; дві фотокартки розміром 4x6 см; копії документів про освіту, підвищення кваліфікації, присвоєння наукового ступеня або вченого звання, засвідчені нотаріально чи в іншому встановленому законодавством порядку тощо.

Особи, які працюють у державному органі, де оголошено конкурс, і бажають взяти у ньому участь, зазначених документів до заяви не додають.

Кадрова служба державного органу перевіряє подані документи на відповідність їх встановленим вимогам щодо прийняття на державну службу, передбаченим для кандидатів на посаду державного службовця (ст.16

[13]). Забороняється вимагати відомості та документи, подання, яких не передбачено законодавством (ст.15 [13]). Іспит проводиться конкурсною комісією державного органу, в якому оголошено конкурс, з метою об'єктивної оцінки знань і здібностей кандидатів на посаду державних службовців (ст.19 [13]). Загальний порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців затверджується наказом Головного управління державної служби України разом з Українською Академією державного управління при Президенті України від 10.05.2002 р. № 30/84 – визначає правові та організаційні засади проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад держслужбовців як одного з етапів конкурсу.

Порядок проведення іспиту у державному органі та перелік питань на перевірку знання законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень цього державного органу та його структурних підрозділів затверджується керівником органу, в якому проводиться конкурс, відповідно до цього Порядку та Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців (ст.23 [13]). Питання мають бути актуальними, ґрунтуватися на нормах чинного законодавства України. До кожного білета включається по одному питанню на перевірку знань Конституції України, Законів України «Про державну службу» та «Про засади запобігання та протидії корупції» та два питання на перевірку знання законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та його структурного підрозділу (ст.21 [13]) – всього п'ять питань.

Конкурсна комісія на підставі розгляду поданих документів, результатів іспиту та співбесіди з кандидатами, які успішно склали іспит, на своєму засіданні здійснює відбір осіб для зайняття вакантних посад державних службовців (ст.25 [13]). Конкурсна комісія може рекомендувати для зарахування до кадрового резерву у цьому державному органі

кандидатів, які успішно склали іспит, але не були відібрані для призначення на посади, у разі їх згоди. Вони протягом року можуть бути прийняті на вакантну рівнозначну або нижчу посаду без повторного конкурсу (ст.26 [13]). Рішення комісії приймається простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів конкурсної комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії (ст.29 [13]). Засідання конкурсної комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менше ніж 2/3 її складу (ст.28 [13]). Результати конкурсної комісії повідомляються кандидатам, які брали участь у конкурсі, протягом 3-х днів після його завершення. Рішення конкурсної комісії може бути оскаржене у порядку, передбаченому законодавством.

Розглянемо зарубіжний досвід конкурсного відбору кандидатів на державні посади.

Наприклад, у Великій Британії відповідно до прийнятих правил кандидати на державні посади мають бути британськими підданими, громадянами Співдружності або громадянами Ірландської Республіки. Для зарахування на деякі посади і перебування на них встановлені вікові обмеження. Наприклад, посаду адміністратора-стажера мають право займати лише особи, що не досягли 36-річного віку, виконавця – службовці у віковому діапазоні від 17,5 до 49 років, а асистента керівника в'язниці – особа від 24 років. Допуск до деяких державних посад передбачає також певну кваліфікацію: у одних випадках потрібен, наприклад, лише шкільний диплом, в інших – диплом про вищу освіту, в третіх – наявність диплома про вищу освіту плюс науковий ступінь.

Відбором кандидатів для вступу на цивільну службу займаються безпосередньо міністерства і відомства під загальним контролем Комісії у справах цивільної служби. Члени Комісії, іменовані комісіонерами, призначаються на посаду наказом королеви в Раді. Вони покликані забезпечувати дотримання принципу справедливої оцінки заслуг кандидатів на посади цивільної служби шляхом проведення відкритих конкурсів. Жодне при-

значення на будь-яку посаду не повинне здійснюватися без їх письмової згоди. Процедура відбору складається з декількох етапів. На першому з них здійснюється письмова відповідь на задану тему. З тими, хто успішно пройшов цю процедуру, протягом двох днів проводять тести й інтерв'ю, які в наш час набули основного значення. Потім на підставі оцінки всієї сукупної інформації про претендента проводиться завершальна співбесіда, у результаті чого вирішується питання про зарахування. При цьому беруть до уваги рекомендації шкіл і університетів, де кандидати проходили курс навчання. Міністерства і відомства мають право встановлювати для тих, хто успішно пройшов конкурс і зарахований як цивільний службовець, випробувальний термін, який не повинен перевищувати двох років [14, с.475–476].

У США під федеральним державним службовцем розуміють будь-яку особу, праця якої оплачується з федерального бюджету. Основу організації федеральної державної служби складають три частини (сегменти) службовців: «конкурсні», «патронажні» і «виняткові».

До першої належать особи, які вступили на службу і просуваються по ній відповідно до принципу «системи заслуг». Набір на відповідні посади здійснюється у двох формах – «відкритій» (для посад власне конкурсної служби) и «закритій» (для служб охорони здоров'я, лісового господарства і низки інших відомств). При відкритому наборі посаду може обійняти будь-яка особа, що успішно склала іспит. При закритому, як правило, лише в порядку кар'єрної служби у даній системі.

До другої – службовці, які призначаються на посади Президентом: одноособно (помічники і радники президента), за порадою і з відомства Сенату (глави федеральних органів виконавчої влади тощо), довірені особи, які забезпечують організацію роботи глав федеральних органів виконавчої влади (радники, секретарі міністерств тощо).

До числа третіх («виняткових») потрапляють ті, хто має особливий статус, оскільки виключені з-під дії закону про державну (ци-

вільну) службу (ФБР, ЦРУ, Держдепартамент, представництва США у міжнародних організаціях та ін.).

На конкурсну службу і службу в «закритих органах» іноземці не приймаються, за винятком нижчих посад і окремих відомств (наприклад, Державного департаменту), де існує необхідність залучення фахівців вищої кваліфікації, які не є громадянами США [14, с.478].

Процедура прийому на роботу включає такі стадії: перевірка заяви; проведення іспитів або співбесіди; перевірка благонадійності; вибір кандидата на посаду; перевірка протягом випробувального терміну. Конкурсні іспити проводяться в письмовій і усній формі і мають на меті перевірку професійних знань і придатності кандидатів для зайняття посад, як правило, середньої ланки управління. Екзаменаційні вимоги узгоджуються з Управлінням у справах державної служби. Важливою умовою є публікація переліку вакансій, за якими проводяться іспити на заміщення посад, що формально дає можливість узяти в них участь кожній зацікавленій особі. Цікавим є факт з приводу того, що допускається виплата компенсацій тим здобувачам, які приїжджають на іспити або співбесіди з іншої місцевості [14, с.481].

У Франції прийом на державну публічну службу здійснюється на конкурсній основі. Конкурси бувають трьох видів: зовнішній, внутрішній і змішаний (відкритий). Зовнішній конкурс (його ще називають «навчальним») призначений лише для кандидатів, що лише передбачають вступити на службу. Внутрішній, або конкурс чиновників, орієнтований для просування по службі осіб, що вже мають стаж. І змішаний поєднує вимоги двох, зазначених вище конкурсів.

Конкурс оголошується постановою відповідного міністра, в якій зазначають порядок проведення випробувань, кількість посад, що підлягають заміщенню, початок реєстрації і початок випробувань. До конкурсу допускають будь-яку зацікавлену особу, а сама процедура допуску полягає у внесенні кандидата до реєстраційного списку. Відбір кандидатів на

державну службу проводиться спеціальним журі, створеним органом, що набирає державних публічних службовців. Журі має бути неупередженим і підкорятися лише регламенту конкурсу. За результатами випробувань журі складає список придатних, з його точки зору, кандидатів, ранжируючи їх відповідно до оцінок. Список можливих кандидатів передається зазначеному вище органу, який виносить остаточну ухвалу. Прийнятий на державну службу не одразу набуває статус чиновника, а отримує посаду чиновника-стажиста. Будь-яка особа, що брала участь у конкурсі, може оскаржити його результати в адміністративному суді.

Принцип конкурсного відбору, будучи основним, не виключає й інші способи набору чиновників. За декретом уряду від 21.03.1959 р. і законом від 11.01.1984 р. на вищі посади призначаються: генеральний секретар уряду, префекти, директор центральної адміністрації, послі й ін. Ті, кого прийняли на конкурсній основі, складають близько половини всіх публічних службовців, чисельність яких регулярно варіюється [14, с.462–463].

Законодавство ФРН досить детально регулює порядок прийому на публічну службу. Претенденти визначаються за допомогою сповіщення про наявність вільної посади у спеціальних друкованих повідомленнях. Їх відбір повинен здійснюватися відповідно до придатності, здібностей і професійних досягнень без урахування статі, походження, раси, віросповідання, релігійних або політичних поглядів. Призначення на посаду здійснюється після підтвердження їх придатності до публічної служби у результаті складання іспитів. Якщо вік службовця не перевищує 32 роки, він може бути призначений на посаду лише після випробувального терміну. Призначення допускається лише на нижчі посади.

Для підтвердження професійної придатності службовцеві надається можливість пройти випробувальний термін, який в цілому не може перевищувати 5-ти років. Призначення на публічну службу довічно здійснюється лише після успішного проходження випробувального терміну і досягнення 27-річного віку.

Здобуття відповідних посад можливе у випадку виконання низки умов залежно від рангу. Для проходження служби нижнього рівня потрібні: успішне закінчення основної загальноосвітньої школи або визнаний рівноцінним рівень освіти; а також підготовча практика до зайняття посади. Для проходження служби середнього рівня необхідно: закінчення реального училища; підготовча практика до зайняття посади протягом одного року; складання відповідного іспиту. Для проходження служби підвищеного рівня (перший ступінь) потрібні: шкільна освіта, що дає право на вступ до вищої школи; підготовча практика до зайняття посади протягом трьох років; складання іспиту на право служби на цій посаді. Для проходження служби вищого рівня (другий ступінь) потрібні: закінчення вищої школи; підготовча практика до зайняття посади протягом як мінімум двох років; складання іспиту на право проходження служби.

Публічний службовець несе повну особисту відповідальність за правомірність своїх дій. Про свої сумніви відносно правомірності (законності) службових вказівок (розпоряджень) він повинен негайно повідомляти свого безпосереднього керівника. Якщо розпорядження залишається в силі, то службовець, якщо його сумніви відносно правомірності цього розпорядження залишилися, повинен звернутися до іншого вищого керівника. Якщо і він письмово (на прохання службовця) підтверджує розпорядження, то державний службовець повинен його виконати за умови, якщо таке виконання не здається йому карним, таким, що суперечить установленому порядку, не порушує людської гідності. Таке виконання звільняє його від відповідальності.

Державний службовець-чиновник зобов'язаний принести присягу: «Присягаюся дотримуватися Основного закону ФРН і всіх законів, що діють у Федеративній Республіці, і добросовісно виконувати свої службові обов'язки, як мені допоможе бог». Присягу можна приносити і без слів «як мені допоможе бог». Закон дозволяє членам будь-якої релігійної общини замість слова «присягаюся»

вживати іншу форму завірення. У деяких випадках закон допускає виключення, і принесення присяги можна не вимагати: службовець повинен урочисто обіцяти, що буде добросовісно виконувати свої службові обов'язки. Присяга підтверджує публічно-правові відносини обов'язку і вірності між ФРН і державним службовцем. Якщо службовець відмовляється принести присягу, то його звільняють.

Публічному службовцеві для всякої іншої роботи окрім основної потрібен попередній дозвіл вищої службової інстанції. Він не має права займатися будь-якою підприємницькою діяльністю особисто або через довірених осіб, у тому числі брати участь у діяльності управління, наглядової ради або в іншому органі суспільства, товариства або підприємства будь-якої іншої правової форми.

Просування по службі включає підготовчу службу і випробувальний термін. Підготовча служба нижчого рівня триває шість місяців, випробувальний термін – один рік (цей термін може бути продовжений); середнього рівня – триває не менше одного року зі складанням іспиту, випробувальний термін складає два роки. Проте, для службовців, що склали іспит з результатом вищим за середній рівень, він може бути скорочений до одного року або навіть до шести місяців.

Підготовча служба підвищеного рівня (перший ступінь) триває не менше трьох років. Після успішного складання іспиту службовець проходить випробувальний термін, що складає два з половиною роки. Службовці середнього рівня можуть бути переведені на підвищений рівень, якщо вони прослужили не менше чотирьох років і придатні до роботи на такому рівні. Ознайомлення з новою посадою триває не менше трьох років, після чого складається перехідний іспит.

Аналогічно підготовча служба вищого рівня (другий ступінь) також триває три роки, після чого складається іспит. Випробувальний термін триває три роки, але його половина проходить в органах зовнішнього управління. Посада більш високого рівня служби одного професійного напрямку може бути на-

дана особливо здібним службовцям вищого рівня, якщо вони за своїми особистими якостями придатні для такої роботи; прослужили не менше 15 років; у віці від 40 до 58 років; пройшли усі необхідні рівні кар'єрних щаблів і успішно справляються з новою посадою.

Конституційною основою оплати публічних службовців є «принцип утримання», за яким вона має бути співмірною і відповідати займаній посаді. Очевидно, що лише незалежний, з економічної точки зору, публічний службовець здатен виконувати завдання, поставлені перед ним Конституцією. Законодавством передбачене право публічних службовців на певний посадовий оклад, доплати для професорів вузів, територіальні доплати, надбавки, премії за вислугу років, за звання, оплата за роботу за кордоном.

Окрім цього публічним службовцям гарантовані виплати із забезпечення. Вони включають: пенсійне забезпечення і матеріальну допомогу, забезпечення сім'ї після смерті публічного службовця, виплати у випадку його зникнення, нещасних випадків, перехідні виплати і компенсації в особливих вікових випадках. Віковою межею для виходу публічних службовців на пенсію є 65 років. Цей вік може бути збільшений до 68 років.

Публічним службовцям гарантується оплата поїздок і переїзду з одного місця проживання на інше. Кожен публічний службовець має право на щорічну відпустку для відпочинку зі збереженням повного заробітку. Інструкція про відпустки регулює право на надання відпустки зі збереженням оплати для участі у виборах і референдумах, для боротьби за місце в парламенті, для роботи у місцевих представницьких органах, а також для виконання почесних обов'язків, якщо цього вимагає обов'язок перед законом (наприклад, присяжний засідатель у суді).

Службовець має право на допуск до своєї особистої справи. Йому повинні повідомляти про всі скарги на нього і негативні висновки про його діяльність до внесення їх у особисту справу. Його думка про це повинна вноситися до особистої справи.

Слід звернути увагу на те, що всі публічні службовці мають право на об'єднання в профспілки й інші професійні об'єднання. Застосування якихось санкцій до публічного службовця за подібну діяльність не допускається.

Загальне керівництво публічною службою здійснюється Федеральним комітетом з кадрів, який проводить свою діяльність незалежно, у межах діючих законів і несучи за неї повну відповідальність. Комітет складається з семи постійних членів і семи їх заступників. Постійними штатними членами є голова Федеральної рахункової палати (голова Комітету) і керівник правового управління з кадрів Федерального міністерства внутрішніх справ. Останні п'ять постійних членів Комітету і їх заступники призначаються федеральним Президентом за поданням міністерства внутрішніх справ на чотири роки. При цьому три постійні члени і три їх заступники представлені провідними профспілковими організаціями. Комітет зобов'язаний інформувати уряд про свою діяльність. Може вимагати необхідну йому інформацію. Усі інстанції зобов'язані надавати йому необхідне сприяння [14, с.467–471].

Однією з характерних особливостей прийому на державну службу Японії є розповсюдження класичної системи по життєвого найму державних службовців, коли на державній службі працюють до максимально можливого віку. Є цікавим досвід конкурсних екзаменів державних цивільних службовців у Південній Кореї, що складаються з 12 складних предметів, серед яких профілюючими є економіка, діловий менеджмент і державна адміністрація. Згідно із законодавством Казахстану про державну службу понад 90 % держслужбовців передбачено формувати на конкурсній основі [3].

Отже, конкурсні процедури ґрунтуються на методах оцінки професійних і особистісних якостей кандидатів і повинні відповідати певним вимогам:

- адекватність, тобто відповідність принципам кадрової політики, що здійснюється в органах державної влади;

– науковість, тобто створення їх на науковій основі, що гарантує їх достовірність і надійність;

– результативність, тобто забезпечення їх застосуванням певних у межах їхніх можливостей і обмежень результатів;

– нормативність, тобто їхня регламентація спеціально розробленими нормативно-методичними документами;

– практичність, тобто їхня здатність бути включеними до конкурсної процедури за оптимального співвідношення їх результативності і витрат на здійснення.

Метою конкурсу може бути не лише заміщення посад державної служби, але й упровадження нових кадрових технологій, якісна зміна кваліфікаційних характеристик кадрового складу, зміна іміджу держслужби, а також формування довірливих відносин між державою і громадянським суспільством. Однак глобалізація не повинна применшувати ролі національної держави, тому зарубіжний досвід необхідно застосовувати зважено і обережно.

Таким чином, ми бачимо, що так звані технології відбору, що дозволяють забезпечити кількісні і якісні характеристики кадрового складу державної служби, не лише передбачені у вітчизняному законодавстві про державну службу, але й практично застосовуються, однак в Україні державна служба як і раніше продовжує лишатися консервативним інститутом, якому притаманні форми і методи роботи з персоналом в історично інших умовах, що накладає відбиток на всю систему в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Набоченко С. І. Конкурсний відбір – основа кадрового забезпечення органів юстиції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/1700>.

2. Бэйрсто П. Принципы подбора и отбора персонала / П. Бэйрсто // Реформа государственной гражданской службы / под ред. К. Плоккера и М. Николаева. – М., 2006. – 256 с.

3. Аскарлов А. Новые кадры для новой модели развития / А. Аскарлов // Независимая газета. – 2000. – № 8. – С. 4.

4. Государственная служба: комплексный поход : учебник / отв. ред. А. В. Оболонский. – М. : Дело, АНХ, 2009. – С. 323–507.

5. Сравнительный анализ административных реформ в зарубежных странах / И. А. Василенко // Государственное и муниципальное управление : учебник / И. А. Василенко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2010. – С. 252–312.

6. Зарубежный опыт публичной (гражданской) службы и его адаптация в России / Граждан В. Д. // Государственная гражданская служба : учебник / Граждан В. Д. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – С. 459–491.

7. Ноздрачев А. Ф. Учебник для подготовки госслужащих / А. Ф. Ноздрачев. – М. : Статут, 1999. – 386 с.

8. Гусев А. В. Государственная служба Российской Федерации : юрид. словарь-справочник / А. В. Гусев. – Екатеринбург : УРАГС, 2001. – 44 с. (Библиотечка журнала «Чиновник»)

9. Гусев А. В. Особенности метода правового регулирования труда на российской государственной службе / А. В. Гусев // Вестник Уставного Суда Свердловской области. – 2002. – № 1 (5).

10. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации : учеб. [для вузов] / М. В. Баглай. – М. : Норма-Инфра-М, 2000. – С. 216–217.

11. Комментарий к Конституции РФ / под общ. ред. Л. А. Окунькова. – 131 с.

12. Закон України «Про державну службу» : від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

13. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців / затв. Постановою Кабінету Міністрів України : від 15.02.2002 р., № 169 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=169-2002-%EF>.

14. Граждан В. Д. Государственная гражданская служба : учебник / Граждан В. Д. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Юрайт, 2011. — 620 с. (Серия: Основы наук).

Кагановська Т. Є. Конкурсний відбір як основа кадрового забезпечення органів державного управління: вітчизняний і зарубіжний досвід / Т. Є. Кагановська // Форум права. — 2011. — № 3. — С. 322–330 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11kteizd.pdf>

Проведено дослідження однієї з проблем реформування державної служби в Україні шляхом удосконалення її кадрового потенціалу. Розглянуто вітчизняний і зарубіжний досвід процедури конкурсного відбору на заміщення вакантних посад державних службовців. Наголошено на тому, що прозорість методів і критеріїв відбору кадрів веде до зростання професіоналізму у державній службі.

Кагановская Т.Е. Конкурсный отбор как основа кадрового обеспечения органов государственного управления: отечественный и зарубежный опыт

Проведено исследование одной из проблем реформирования государственной службы в Украине путем совершенствования ее кадрового потенциала. Рассмотрены отечественный и зарубежный опыт процедуры конкурсного отбора на замещение вакантных должностей государственных служащих. Сделан акцент на том, что прозрачность методов и критериев отбора кадров ведет к росту профессионализма на государственной службе.

Kaganovskaja T.E. Competitive Takeoff as a Bottom of Frame Provision of State Bodies: Domestic and Foreign Experience

Probe of one of problems of reforming of public service is conducted in Ukraine by enhancement of its frame potential. Domestic and foreign experience of routine of competitive takeoff on substitution of vacant appointments of government employees is considered. The emphasis that transmittance of methods and measure of takeoff of frames leads to professionalism growth in public service is placed.