

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток



№ 3, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 35.082.3(477)

Г. Д. Стратієнко,
аспірант кафедри державного управління і менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ДОБОРУ КАДРІВ ДЛЯ ЗАНЯТТЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

G. D. Stratienko

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS, ORGANIZATIONAL AND LEGAL ASPECTS OF SELECTION OF CIVIL SERVICE POSITIONS IN UKRAINE

У статті досліджено теоретико-методологічні засади та організаційно-правовий аспект добору кадрів для заняття посад державної служби в Україні з урахуванням сучасних тенденцій. Охарактеризовані підходи науковців до поняття "добір кадрів", "відбір кадрів", "підбір персоналу", "набір персоналу". Проаналізовано діючі нормативно-правові акти, що регламентують питання добору кадрів для заняття посад державної служби і нову редакцію Закону України "Про державну службу" в частині, що стосується зайняття посад державної служби та проведення конкурсу.

The article is the results of study and analysis of the theoretical and methodological basis, organizational and legal aspects selection of civil service position in Ukraine according to the current trends. Author examined the scientific approaches to the concept of "recruitment", "selection of personnel". Analyzed legal acts regulating some aspects selection of civil service position, new version of the Law of Ukraine "On Civil Service" in part, which related to the civil service and competitive selection.

Ключові слова: державна служба, добір, відбір, підбір персоналу, конкурс, стажування, кадровий резерв.

Keywords: public service, selection of personnel, recruitment, competitive selection, training, personnel reserve.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні одним із пріоритетних завдань державної кадрової політики є якісне забезпечення кадрами усіх сфер життєдіяльності. Залежність державної служби від політичної ситуації створює ризик для стабільності держави, призводить до зниження продуктивності праці, зумовлює нерациональне використання людських ресурсів, істотно впливає на якість надання публічних послуг тощо. Оскільки добір кадрів – це процес ретельного їх вивчення з метою визначення здатності працівників виконувати управлінські функції на належному рівні, обіймаючи певні посади, то результативний процес добору кадрів – це забезпечення держави фахівцями, що здатні краще, ніж інші, виконувати складні службові завдання. На нашу думку, відсутність об'єктивної системи добору кадрів, формальність та завуальованість процедур конкурсного відбору, зарахування до кадрового резерву та інших, не дає можливості і не приваблює на державну службу працівників, здатних успішно виконувати професійні завдання.

Актуальність дослідження теоретико-методологічних засад та організаційно-правового аспекту добору кадрів для заняття посад державної служби зумовлюється гостротою політичних і соціально-економічних завдань сьогодення, розв'язання яких вимагає наявності високопрофесійних кадрів, необхідності вдосконалення існуючих форм, методів і технологій добору кадрів для заняття посад державної служби в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що питання добору кадрів на державну службу висвітлювали у своїх працях такі науковці, як: Н.Нижник, В.Олуйко, С.Мосов, В.Яцюк [1] про механізм порівняльної оцінки та відбору кадрів у системі державного управління, І.Шпекторенко [2] крізь призму професійної мобільності та з погляду ціннісно-мотиваційних чинників професійно-кваліфікаційного та професійно-кар'єрного розвитку; Т.Витко [3] про добір кандидатів на державну службу та перспективи його вдосконалення на базі компетентнісного підходу; А.Турчинов [4], Л.Балабанова, О.Сардак [5] С.Серьогін, Н.Гончарук, В.Сороко [6] про вітчизняний та зарубіжний досвід роботи з персоналом та ін.

Невирішеними раніше частинами загальної проблеми, як засвідчив аналіз наукової літератури, є комплексне висвітлення питань добору кадрів для заняття посад державної служби з урахуванням сучасних тенденцій, зокрема, нової редакції Закону України "Про державну службу".

Метою статті є дослідження теоретико-методологічних засад та організаційно-правового аспекту добору кадрів для заняття посад державної служби в Україні з урахуванням сучасних тенденцій.

Вклад основного матеріалу. На нашу думку твердження про те, що ефективність управління прямо пропорційна ефективності існуючої системи добору кадрів, є справедливим. Так, "М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі розглядають ефективний відбір кадрів як одну з форм попереднього контролю якості людських ресурсів. Дж. Грейсон мол., і К. О'Делл, розглядаючи підготовку і безперервне навчання кадрів, підкреслюють, що компанії, які збираються вкласти великі гроші в освіту і професійний розвиток своїх співробітників, повинні дуже ретельно підходити до того, кого і як вони приймають на роботу. Відомий спеціаліст у галузі маркетингу Ф. Котлер вказує на важливість ретельного підбору кадрів як умови успішного функціонування організації [1, с. 158]".

Російська дослідниця В.Розанова виділяє десять етапів управління, серед яких, зокрема; набір персоналу – процедура, що дає можливість створити резерв потенційних кандидатів; відбір персоналу – процес, що передбачає оцінку професійної придатності для різних посад з урахуванням професійно важливих якостей і відбір кращих кандидатів; підбір персоналу (внутрішній і зовнішній): перший базується на наборі нових співробітників, другий – на внутрішньо організаційних переміщеннях і вимагає ретельного психологічного відбору осіб [2, с. 54].

Як зазначає І.Шпекторенко професійний добір (відбір) – це прийняття кадрових рішень на основі вивчення та прогностичної оцінки придатності людей до оволодіння професією, розвитку в ній, виконання професійних обов'язків і досягнення необхідного рівня професіоналізму [2, с. 60]. Дослідник підкреслює, що функція добору на державній службі має стосуватись не тільки добору безпосередньо на державну службу, а й усього періоду професійного розвитку персоналу, «здійснювати вивчення і прогностичну оцінку професійних інтересів, намірів, професійної спрямованості особи в широкому контексті, його професійних очікувань, планів кар'єрного та професійного розвитку, професійної придатності й працездатності» [2, с. 62]. З погляду виникнення передумов для деформаційних явищ через втрату працівником ціннісно-мотиваційних чинників професійно-кваліфікаційного та професійно-кар'єрного розвитку науковець дає визначення професійного добору (відбору) як психологічного вибору та свідомого відбору особи, аналізу її внутрішньо сформованої потреби щодо певної професії, посади та наступного розвитку у ній.

На думку Т.Витко існуючий стан справ із забезпечення державної служби кадрами характеризується неефективним і недієвим плануванням людських ресурсів, недоліками також є непублічність і несправедливість процесу відбору, безвідповідальність керівників органів державної влади у разі неякісного добору кандидатів, відсутність чіткого взаємозв'язку між класифікацією посад державних службовців, вимогами до кандидата і його оцінюванням [3, с. 22].

За А.Турчиновим відбір кадрів – це багатоактне дійство, в якому людина бере участь протягом усієї своєї професійної діяльності. Варто розрізняти відбір під час вступу на службу і відбір, що багаторазово проводиться під час перебування на державній і муніципальній службі (відбір на державну і муніципальну службу,

відбір в процесі проходження служби, відбір в процесі служби – пролонгований відбір) [4].

Як зазначають Балабанова Л.В. і Сардак О.В., загальна процедура відбору персоналу передбачає наступні етапи: кандидати на вакантну посаду, попередній відбір персоналу, проведення первинної співбесіди, оцінка претендента, перевірка документації, збір і перевірка рекомендацій, медичний огляд, проведення підсумкової співбесіди щодо наймання, прийняття остаточного рішення про наймання [5].

Добір кадрів управління – процес їх вивчення з ціллю визначення можливості працівників виконувати належним чином управлінські функції на певних посадах. Відбір – виділення із загальної кількості претендентів. Механізми відбору на державній службі різних країн не є однакою. Так, у Франції, Німеччині, Австрії, Ірландії, Португалії, Греції, Італії, Люксембурзі механізмом відбору кадрів є конкурсний іспит; у Швеції, Фінляндії, Данії – співбесіда; Великій Британії, Нідерландах та Бельгії застосовується найм через агентства. Конкурс на державній службі є особливою процедурою добору кадрів на вакантні посади відповідно до рішення конкурсної комісії. Серед критеріїв добору до кадрового резерву у сфері державної служби виокремлюють обов'язкові та бажані. До обов'язкових належать: вища освіта (документ), відповідність знань та вмінь її рівню (тест), фізична та розумова відповідність (медична довідка), знання документів, що регламентують майбутню сферу діяльності претендента, володіння мовою (співбесіда), особисті навички та багато інших. До бажаних критеріїв належать: магістр державного управління, кандидат наук і т. ін., досвід державної служби, можливість працювати у позанормовий час, знання іноземної мови тощо [6].

Добір кадрів для зайняття посад державної служби здійснюється на конкурсній основі, за результатами стажування та з кадрового резерву. В Україні прийняття на державну службу здійснюється відповідно до Конституції України та Закону України “Про державну службу”. Так, згідно зі ст. 4 Закону: “Право на державну службу мають громадяни України... які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України [7]”. Такою процедурою є проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. №169 “Про затвердження порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців”, відповідно до якого “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 [8]”. Такі випадки мають місце у ряді нормативно-правових актів. Зокрема, у вичазначеному Порядку визначено, що просування по службі державних службовців, які зараховані до кадрового резерву чи успішно пройшли стажування, а також їх переведення на рівнозначну або нижчу посаду в цьому органі, може здійснюватись без конкурсного відбору тощо.

Відповідно до ст. 19 вичазначеного Закону з метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей особи, яка претендує на посаду державного службовця, може проводитись стажування у відповідному державному органі терміном до двох місяців із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи. Згідно з Положенням про порядок стажування у державних органах, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 р. №840 [9], стажування можуть проходити особи, що вперше претендують на посаду державного службовця, та державні службовці. Відбір кандидата на стажування проводиться з ініціатииви органу, де відбуватиметься стажування. Особа (не державний службовець), яка після успішного закінчення стажування виявила бажання там працювати, проходить конкурс відповідно до Положення про порядок проведення конкурсу при прийнятті осіб на роботу до органів державної виконавчої влади. При цьому їй надається перевага над особами, які беруть участь у даному конкурсі, але не проходили стажування. Державний службовець після успішного закінчення стажування може бути переведений на посаду за рішенням керівника відповідного державного органу без конкурсного відбору. Також державний службовець, який пройшов стажування, може бути зарахований до кадрового резерву державного органу.

Відповідно до ст. 28 зазначеного Закону у державних органах створюється кадровий резерв для зайняття посад державних службовців, а також для просування по службі. Згідно з Положенням про формування кадрового резерву для державної служби, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199 [10], саме формування кадрового резерву повинне забезпечити добір працівників, які: мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях і аналітичних здібностях, для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.

У ст. 16 нової редакції Закону України “Про державну службу” [11] зазначено, що особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, якщо інше не передбачено законом, повинна відповідати певним мінімальним загальним вимогам до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи відповідно до підгруп посад. Статтею 20 визначено порядок проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. У ст. 26 зазначено, що у разі призначення на посаду державної служби груп II, III, IV і V за пропозицією конкурсної комісії, зазначеною у відповідному протоколі її засідання, суб'єктом призначення може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. Строк випробування встановлюється від 60 до 120 календарних днів.

На увагу також заслуговує питання добору кандидатів до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації” [12]. Так, добір кандидатів до Президентського кадрового резерву проводиться на конкурсній основі.

Конкурс, у свою чергу, складається з таких етапів:

- 1) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу;
- 2) прийом документів від осіб, які бажать узяти участь у конкурсі;
- 3) проведення оцінювання учасників конкурсу;
- 4) добір кандидатів.

Висновки. Викладене вище дає підстави зробити висновки, що добір кадрів для зайняття посад державної служби – це кадрова технологія, за допомогою якої відбувається процес вивчення та оцінювання особистих якостей і можливостей претендента, рівня його підготовки та відповідності певній посаді державної служби згідно з вимогами профілю професійної компетентності. А відбір – процес виокремлення із загальної кількості претендентів конкретного претендента, що найкраще відповідатиме певній посаді державної служби. Сьогодні в Україні процес добору кандидатів для зайняття посад державної служби зводиться до формальної процедури вивчення анкетних даних та співбесіди; добір до кадрового резерву носить формальний характер, тому і є недієвим. З набранням чинності нової редакції Закону України “Про державну службу” внести позитивні зміни зможе умова щодо зайняття посад державної служби шляхом проведення саме відкритого конкурсу на всі категорії посад за деякими винятками, визначеними законом. Конкурс передбачає складення іспиту (тестування) особою, яка претендує на зайняття посади державної служби, та проведення співбесіди з нею. Також при призначенні на посаду може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. Однак без впровадження інноваційних методів добору кадрів ці процеси можуть набути формального характеру і не принести очікуваних змін. Отже *перспективами подальших розвідок*, на нашу думку, повинні стати вивчення та аналіз зарубіжного досвіду добору кадрів, розробка інноваційних методів добору для зайняття посад державної служби та інструментів їх впровадження в Україні.

Список використаних джерел

1. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів : Видав. Національного університету “Львівська політехніка”, 2002. – 352 с.
2. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І.В.Шпекторенко. – Д. : Монолит, 2009. – 242 с.
3. Витко Т. Добір кандидатів на державну службу: соціологічний аналіз та перспективи розвитку / Т.Витко // Вісн. Державної Служби України. – 2010. – №2. – С. 22-26.
4. Управление персоналом : учеб. / общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: изд-во РАГС, 2002. – 488 с.
5. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак // Бібліотека Українських Підручників. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/13340203/medezhment/vidbir_personalu.
6. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / С.М. Сergyоїн, Н.Т. Гончарук, Н.А. Липовська та ін. ; за заг. ред. С.М. Сergyоїна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
7. Про державну службу : Закон України прийн. 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст.490.
8. Про затвердження порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 169 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>.
9. Про затвердження Положення про порядок стажування у державних органах : Постанова Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 р. № 840 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/804-94-%D0%BF>.
10. Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/199-2001-%D0%BF>.
11. Про державну службу: Закон України прийн. 17 листоп.2011 р. № 4050-VI, набирає чинності з 01.01.14 // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
12. Про Президентський кадровий резерв “Нова еліта нації”: Указ Президента України від 5 квіт. 2012 р. № 246 // Офіційне інтернет-представництво Президента України. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/14656.html>.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2013 р.



ТОВ “ДКС Центр”