

Секція 1

УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

УДК 35.082

СУЧАСНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ ПОСАД

Бабічева О.П.

MODERN METHODS OF STATE SERVICE POSITIONS FORMATION

Babicheva O.

У статті розглянуті основні проблеми при заміщенні вакантних посад в органах державної влади. Запропоновано спосіб подолання цих проблем завдяки спеціалізованому інформаційному ресурсу – сайту, орієнтованому на розвиток кадрового потенціалу державної служби та покликаному забезпечити залучення на державну службу високопрофесійних спеціалістів.

Ключові слова: державна служба, вакансія, кадровий резерв.

Постановка проблеми. Забезпечення ефективності державного управління, розвитку інноваційної економіки і громадянського суспільства неможливе без формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби. А важливою умовою для цього є залучення на державну службу мотивованих та цілеспрямованих професіоналів з різних сфер суспільного життя. Успіх структурних реформ державного управління без постійного вдосконалення кадрового складу неможливий. Однак кадрові технології заміщення державних вакантних посад є «слабким місцем» державної служби.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На вирішення проблем при заміщенні вакантних державних посад спрямована існуюча законодавча база України, а саме: Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад на державній службі» від 15 лютого 2002 р. № 169, постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби» від 28 лютого 2001 року № 199 та інших нормативно-правових актів України. Але вони не можуть в повному обсязі задовольнити реалізацію завдання з підбору кадрів на заміщення вакантних державних посад, оскільки не забезпечують повноцінного інформування про наявність вакантних місць.

Мета. Створення моделі електронного ресурсу по підбору кадрів на заміщення вакантних посад в органах державної служби.

Основні результати дослідження. Сьогодні в Україні одним із пріоритетних завдань державної кадрової політики є якісне забезпечення кадрами усіх сфер життєдіяльності [2].

Ефективність та результативність державної служби безпосередньо залежить від її кадрів. Високий рівень їхньої кваліфікаційної підготовки та досвідченість необхідні не тільки для реалізації державних завдань, а й для формування позитивного ставлення та зміцнення довіри з боку населення до державної служби, що є невід'ємним атрибутом демократичного суспільства [2].

Сьогодні вимагає від державного службовця високого професіоналізму, компетентності, здатності здійснювати проголошені в країні реформи [9]. Набуває особливої актуальності завдання створення ефективної системи кадрового забезпечення державного управління.

Відомий російський вчений-правознавець Д.М. Бахрах справедливо зазначає, що принципи підбору кадрів для державної служби націлені на виявлення найбільш здібних і сумлінних людей, на забезпечення у всіх державних організаціях творчої ділової атмосфери і злагодженої роботи в інтересах народу.

Для відбору «кращого з кращих» кандидата на зайняття вакансії необхідне збільшення кількості претендентів на вакантну посаду. А це можна вирішити шляхом якісного та сучасного інформування. У частині 3 статті 15 Закону України «Про державну службу» зазначено, що «дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації» [5]. Але публікації в одній із газет не дає змогу широкому колу зацікавлених у зайнятті вакантних державних посад отримати інформацію про проведення конкурсу. Внаслідок цього, як показує практика, ажітажу з подачі документів на оголошену вакантну посаду не спостерігається.

Зараз у період масового розповсюдження мережі Інтернет більшість державних органів на

своїх офіційних веб-сайтах надають інформацію про відкриті вакантні посади. Але ця інформація так і залишається дуже стислою. Зазвичай вона містить лише ті вимоги, що зазначені у порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців на державній службі, що регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169. Хоча в даній постанові зазначено: «в оголошенні може міститися додаткова інформація, що не суперечить законодавству про державну службу» [7].

При формуванні кадрового резерву, як і під час проведення конкурсу на заміщення вакантних державних посад, основоположним є конституційний принцип рівного права доступу громадян на державну службу без якої-небудь дискримінації за ознаками соціальної, расової, національної та релігійної приналежності, майнового і посадового стану, місця проживання, переконань, належності до громадських об'єднань.

Під кадровим резервом - стосовно державних службовців - прийнято розуміти спеціально сформовану на основі індивідуального добору та комплексної оцінки професійних, ділових і особистісних якостей групи працівників, призначену для висунення на вищі посади державної служби [4].

Кадровий резерв державної служби являє собою спеціально підібрану групу державних службовців, які поєднують у собі високу компетентність, ініціативність і творчий підхід до виконання службових обов'язків, здатних при додатковій підготовці досягти відповідності кваліфікаційним вимогам до посад, на які вони включені до резерву [4].

А що стосується питання формування списків до кадрового резерву для посад третьої – сьомої категорій, то вони зазвичай формуються з внутрішніх кадрових ресурсів самої державної служби. Чомусь кадрові служби замість системної роботи з підбору кандидатів до кадрового резерву здебільшого виконують технічні функції, пов'язані з веденням кадрової документації, і не приділяють належної уваги цьому питанню. Але внутрішні кадрові ресурси є недостатніми, необхідне залучення на державну службу талановитих, мотивованих, ефективних фахівців.

Пошук для висунення на державні посади кандидатур, які підходять, можливий у всіх соціальних шарах суспільства, як в державних, так і недержавних, а також підприємницьких структурах. Потенційним кандидатом для включення до складу кадрового резерву може бути будь-який громадянин України, який має відповідну освіту, практичний досвід, професійні, ділові, особистісні та морально-етичні якості, необхідні для виконання відповідальної державної посади. На нашу думку, до формування кадрового резерву необхідно підходити більш відповідально та вибирати найкращих [3].

Ця проблема не оминула і Станично-Луганський район. Для поліпшення кадрової ситуації в сфері державної служби у Станично-Луганському районі ми вважаємо за необхідне створити сайт, на якому будуть розміщені усі вакантні державні посади району. Даний сайт буде містити такі розділи:

- про сайт;
- про державну службу;
- вакансії;
- кадровий резерв.

У розділі «Про держслужбу» буде міститися інформація про ключові аспекти вступу та проходження державної служби. Тут можна буде ознайомитися з текстами нормативно-правових актів у сфері державної служби. Також будуть надані шаблони документів та тести для самоперевірки. Завдяки тому, що на сайті будуть розміщені шаблони документів та заяв, кандидат на зайняття вакантної посади зможе заповнити необхідні документи у зручний для себе час.

Центральним розділом сайту будуть «Вакансії». У цьому розділі буде дана актуальна інформація про вакантні посади державної служби. Сайт забезпечить можливість зацікавленим особам здійснити пошук вакансій, що відповідають інтересам претендентів, а також ознайомитися з даними про вакантні посади державної служби: рівнем грошового утримання, місцем розташування державного органу, робочим часом, кваліфікаційними вимогами до вакантної посади тощо. Зареєстровані користувачі на поштову скриньку будуть отримувати інформацію про вакантні посади, що з'являються на сайті. Це позбавить необхідності слідкувати за появою вакансій.

У вкладці «Кадровий резерв» буде розміщено розроблений бланк резюме. Для заповнення резюме необхідно зареєструватися на сайті. В анкеті будуть поля, обов'язкові для заповнення, завдяки чому заповнити анкету зможуть претенденти, які відповідають кваліфікаційним вимогам для вступу на державну службу. Це в свою чергу позбавить бажаючих працювати в органах державної влади від відвідування державних установ, щоб залишити резюме. А для співробітників органів влади – здійснювати різні вибірки по претендентам, спростить процедуру пошуку кандидатів на різні посади

Створення сайту передбачає вирішення кількох завдань:

- формування повноцінного інформаційного ресурсу з питань державної служби у Станично-Луганському районі;
- формування бази даних про державні вакансії у Станично-Луганському районі;
- забезпечення можливості для громадян, зацікавлених у вступі на державну службу, надіславши резюме, повідомити про себе інформацію, яка буде доступна кадровим службам державних органів

Станично-Луганського району.

Отже, сайт дозволить забезпечити ефективну взаємодію між громадянами, зацікавленими у вступі на державну службу, і кадровими службами державних органів, з одного боку, і відкриє доступ до повної та регулярно оновлюваної інформації про державну службу – з іншого. Сайт сприятиме формуванню відкритої, професійної та ефективної державної служби у Станично-Луганському районі.

Поява цього сайту забезпечить можливість пошуку анкет за заданими параметрами, формування власної бази даних анкет, які зацікавлять співробітників кадрових служб, запрошення кандидатів на участь у конкурсі на заміщення вакантної посади державної служби.

Описаний вище сайт в рівній мірі буде корисний як громадянам, так і кадровим службам, він дозволить поліпшити якість державного управління.

Висновки. Сьогодні розподіляти вакантні державні посади треба чесно і прозоро, і тільки серед професіоналів. Сформувати висококваліфікований кадровий склад державної служби дозволить сучасне інформування про відкриті вакантні посади.

Література

1. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96- ВР – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80/page>
2. Ковбасюк Ю. В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. - К. : НАДУ, 2012. - 72 с.
3. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование / В.М. Манохин. – М. : Юристъ, 1997. – 296 с.
4. Масленникова Е.В. Государственная гражданская служба в РФ / Е.В. Масленникова, М.В. Пресняков, Л.Н. Татарникова, С.Е. Чаннов - М.: СПС, 2010. – 325 с.
5. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ – ВР – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>
6. Про затвердження Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців [Електронний ресурс]: Наказ Головного управління державної служби України з питань державної служби від 08.07.2011 № 164 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 липня 2011 р. за № 930/19668 - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0930-11>
7. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад на державній службі [Електронний ресурс]: постанова від 15 лютого 2002 р. № 169 – КМ - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>
8. Про затвердження Положення про

формування кадрового резерву для державної служби [Електронний ресурс]: постанова від 28 лютого 2001 р. №199 – КМ - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/199-2001-%D0%BF>

9. Чуприс О.И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь / О.И. Чуприс – Минск : Право и экономика, 2009. – 310 с.

References

1. Konstituciya Ukraini [Elektronnij resurs]: Zakon Ukraini vid 28.06.1996 № 254k/96- vr – Rezhim dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254d0%ba/96%d0%b2%d1%80/page>
2. Kovbasyuk yu. v. Derzhavna kadrova politika v Ukraini: stan, problemi ta perspektivi rozvitku / Y. V. Kovbasyuk, K. O. Vashhenko, Y.P. Surmin T.I. - K. : NADU, 2012. - 72 s.
3. Manoxin V.M. Sluzhba i sluzhashhij v Rossijskoj federacii: pravovoe regulirovanie / V.M. Manoxin. – M. : Yurist, 1997. – 296 s.
4. Maslennikova E.V. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba v RF / E.V. Maslennikova, M.V. Presnyakov, I.N. Tatarinova, S.E.Channov - M.: SPS, 2010. – 325 s.
5. Pro derzhavnu sluzhbu [Elektronnij resurs]: Zakon Ukraini vid 16 grudnya 1993 r. № 3723-xii – VR – Rezhim dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>
6. Pro zatverdzhennya zagalnogo poryadku provedennya ispitu kandidativ na zamishhennya vakantnix posad derzhavnix sluzhbovciv [Elektronnij resurs]: Nakaz golovnoho upravlinnya derzhavnoi sluzhbi Ukraini z pitan derzhavnoi sluzhbi vid 08.07.2011 № 164 zareestrovano v ministerstvi yusticii ukraïni 28 lipnya 2011 r. za № 930/19668 - Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0930-11>
7. Pro zatverdzhennya poryadku provedennya konkursu na zamishhennya vakantnix posad na derzhavnij sluzhbi [Elektronnij resurs]: postanova vid 15 lyutogo 2002 r. № 169 – KM - Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%d0%bf>
8. Pro zatverdzhennya polozhennya pro formuvannya kadrovogo rezervu dlya derzhavnoi sluzhbi [Elektronnij resurs]: postanova vid 28 lyutogo 2001 r. №199 – KM - Rezhim dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/199-2001-%d0%bf>
9. Chupris O.I. Teoretiko-pravovye problemy gosudarstvennoj sluzhby Respubliki Belarus / O.I. Chupris – Minsk : Pravo i ekonomika, 2009. – 310 s.

Бабишева О.П. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

В статье рассмотрены основные проблемы замещения вакантных должностей в органах государственной власти. Предложен способ преодоления этих проблем за счет специализированного информационного ресурса –

сайта, ориентированного на развитие кадрового потенциала государственной службы и призванного обеспечить привлечение на государственную службу высокопрофессиональных специалистов.

Ключевые слова: государственная служба, вакансии, кадровый резерв.

Babicheva O. MODERN METHODS OF STATE SERVICE POSITIONS FORMATION

Basic problems arising at overtaking vacant positions in bodies of state power have been investigated. The way to overcome these problems using specialized information resources such as site oriented at development of staff potential of state services and aimed at attracting highly qualified specialists to state bodies has been proposed.

Key words: state service, vacancy, personnel reserve

Бабічева Ольга Петрівна - слухач магістратури державного управління Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м.Луганськ)

Рецензент: **Борзенко-Мірошніченко А.Ю** – доцент кафедри управління проектами та прикладної статистики Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, к.т.н.

Стаття подана 10.06.2013