УДК 35.085

О. А. НОСИК

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ПРИ ПІДБОРІ КАДРІВ НА ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

***О**бґрунтовано роль і місце компетентнісного підходу при підборі кадрів на посади державної служби. Розглянуто механізм забезпечення компетентнісного підходу при підборі кадрів на посади державної служби, спрямованого на раціональне використання кадрового потенціалу суспільства та забезпечення результативної та ефективної діяльність органів державної влади європейського зразка.*

Ключові слова: компетентнісний підхід, підбір кадрів, посади, державна служба.

***T**here is substantiated the role and place of the competence-based approach in the selection of personnel for positions of state service. The mechanism of ensuring competence-based approach in the selection of personnel for positions of state service, aimed at a rational use of personnel potential of the company and ensuring efficient and effective activity of the state authorities of the European type.*

Key words: competence approach, recruitment of staff, positions, civil service.

За останні роки істотних змін в Україні зазнає державна кадрова політика. Вона стає послідовною, спрямованою на вдосконалення системи регулювання кадрових процесів та відносин. Визначаються головні критерії підбору та оцінки кадрів, удосконалюються підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу, спрямовані на раціональне використання кадрового потенціалу країни в цілому.

Одним з головних шляхів удосконалення державної кадрової політики є прийняття нового Закону України "Про державну службу", який набуде чинності з 1 січня 2014 р. Метою прийняття цього Закону є побудова в Україні професійної нейтральної та ефективної державної служби європейського зразка, яка забезпечуватиме результативну та ефективну діяльність органів державної влади та надання якісних послуг громадянам.

З метою забезпечення органів державної влади професійними кадрами, відповідно до сучасних потреб державного управління, має місце компетентнісний підхід при підборі кадрів на посади державних службовців. Таким чином, тема дослідження є досить актуальною.

Питання впровадження компетентнісного підходу розглядається в роботах багатьох науковців сучасності. Так, І. Зімняя вивчає ключові компетентності в контексті нової парадигми результату сучасного утворення [9],

Л. Гогіна – компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів [4]. Більша частина цих досліджень спрямована на висвітлення питань у галузі освіти, але невирішеними залишаються проблеми впровадження компетентнісного підходу під час процедури підбору кадрів на посади державної служби, з метою підвищення рівня професіоналізму й компетентності персоналу.

Голова Національного агентства України з питань державної служби В. Толкованов у своїх виступах та публікаціях визначає необхідність реформування державної служби та її адаптації до стандартів ЄС. Вирішено абсолютно новий підхід: підготовлені типові профілі професійної компетентності посад державних службовців та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цих посад. Стрижнем реформування державної служби є забезпечення прямої кореляції між службовим просуванням та оплатою праці з рівнем кваліфікації службовця, його компетентністю, старанністю, діловими якостями [15].

Тому метою статті є обґрунтування ролі й місця компетентнісного підходу при підборі кадрів на посади державної служби.

У різних джерелах наведено різні визначення поняття "компетенція" (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення поняття "компетенція"

Джерело	*Тлумачення*
Словарь русского языка С. И. Ожегова [13]	Компетенція – коло питань, в яких хто-небудь добре обізнаний; коло чиїхось повноважень, прав
Советский энциклопедический словарь [14]	Компетенція (від лат. compete – добиваюсь, відповідаю, підхожу) – коло повноважень, наданих законом, статутом або іншим актом конкретному органу або посадовій особі; знання і досвід у певній галузі
Большой толковый словарь русского языка [1]	Компетенція – коло питань, явищ, в яких дана особа авторитетна, має досвід, знання; коло повноважень, галузь належних для виконання ким-небудь питань, явищ
Краткий словарь иностранных слов [12]	Компетенция (лат. competentia – соответствие, соразмерность) – коло повноважень якої-небудь установи або особи; коло питань, у яких ця (компетентна) особа має знання, досвід
Тлумачний словник української мови [10]	Компетенція – добра обізнаність із чим-небудь; коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи

Аналіз визначення поняття "компетенція" дозволяє виділити ключові слова, що її характеризують (рисунок).

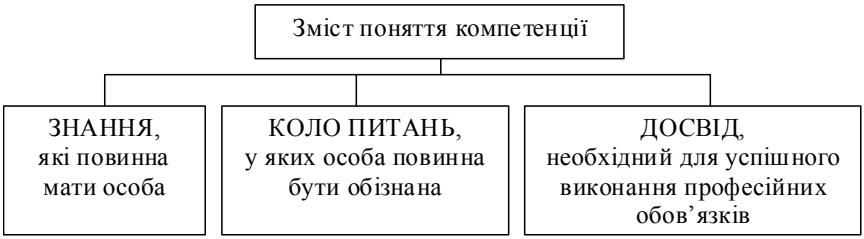

Рисунок. Основний зміст поняття компетенції

Розглянемо деякі підходи до визначення поняття "компетентність" (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення поняття "компетентність"

Джерело	*Тлумачення*
Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти [11]	Компетентність – інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника вузу для виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних предметних областях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності
Вища освіта України і Болонський процес (Навчальний посібник за ред. В. Г. Кремня) [3]	Компетентність – знання, уміння, навички та досвід, які формують професійні властивості фахівця на достатньому рівні для якісного виконання ним професійних функцій
М. Головань "Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду" [5]	Компетентність – це володіння компетенцією, що виявляється в ефективній діяльності і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності; компетентність – це інтегроване утворення особистості, що інтегрує в собі знання, уміння, навички, досвід і особистісні властивості, які обумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати проблеми і завдання, що виникають в реальних життєвих ситуаціях, усвідомлюючи при цьому значущість предмета і результату діяльності

Компетентність у широкому порозумінні цього слова – це певний рівень інтелектуального, психологічного та функціонального стану службовця, який відображає конкретні сфери його професійної діяльності та зумовлює у своїй єдності якісну визначеність професіонала.

Так, компетентність державного службовця – це наявність глибоких фахових знань у певній галузі чи сфері діяльності, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуацій та добуті на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх, уповноваженість відати певними справами [7, с. 156].

Невід'ємним атрибутом державної служби є професіоналізм, компетентність, кваліфікаційний рівень. У більшості країн світу основною умовою прийому на державну службу є наявність певних даних як формальних (диплом, науковий ступінь, вік, здоров'я), так і професійних (досвід роботи за спеціальністю, практичні і теоретичні знання, компетенція), широкого набору знань, умінь та навичок, які виступають запорукою належного виконання службових обов'язків [6, с. 22].

Під компетентнісним підходом слід розуміти не лише знання, уміння й навички, набуті під час навчання (професійна підготовка, підвищення кваліфікації), а й знання, уміння й навички, які необхідні для роботи спеціаліста в певних умовах та за конкретних обставин [2, с. 49].

Компетенція може зростати майже протягом усього професійного життя, тому потрібно відзначити здатності державного службовця розпізнавати проблеми громадського життя, орієнтуватися в них, засвоювати нові знання й нові моделі поведінки [8, с. 259].

Відповідно до Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", розробленої Комітетом з економічних реформ при Президентові України, з метою адаптації України до європейського освітнього простору, введення європейських стандартів та вимог ринку праці до компетентностей фахівців, підвищення якості та ефективності підготовки кадрів та постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 затверджена Національна рамка кваліфікацій – системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів.

Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій, якісного добору кадрів.

Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати мінімальним загальним вимогам до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи, які встановлені нормами Закону України "Про державну службу". Також цими ж нормами передбачено обов'язкове встановлення вимог до напряму підготовки (спеціальності) особи, що претендує на зайняття посади держслужби.

У новому Законі України "Про державну службу" застосовано компетентнісний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки та закріплено нові поняття (терміни). Так, профіль професійної компетентності посади державної служби – це комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи

та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. Що ж до рівня професійної компетентності особи, то він встановлюватиметься, виходячи із характеристики особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками.

Претенденти на зайняття посад підгруп I-2, I-3, I-4, II-1, II-2, II-3, II-4, III-1, III-2, III-3, III-4, IV-1, IV-2, IV-3, V-1 повинні мати повну вищу освіту, підгрупи V-2 – базову вищу, а підгруп V-3, V-4 – неповну вищу освіту.

Законом України "Про вищу освіту" встановлено, що освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста відповідає неповному вищому освітньому рівню, бакалавр – базовому вищому, спеціаліст та магістр – повному вищому.

Слід зазначити, що законодавчо закріплена вимога щодо наявності вищої освіти до особи, яка претендує на зайняття посади державного службовця, носить не рекомендаційний, а обов'язковий характер. Яку саме освіту повинен мати претендент на посаду (повну вищу, базову чи неповну вищу), залежить від належності посади до відповідної підгрупи.

Компетентність державного службовця – це наявність глибоких фахових знань у певній галузі чи сфері діяльності, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуацій та добуті на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх, уповноваженість відати певними справами.

Вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I-1, а також спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби інших підгруп групи I, повинні бути визначені суб'єктом призначення на ці посади відповідно до затверджених ним профілів професійної компетентності посад, якщо інше не передбачено законом.

Спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V, визначаються керівником державної служби у відповідному державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті в порядку, встановленому Національним агентством України з питань державної служби.

З метою дотримання загальних та спеціальних вимог, вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, законодавством передбачено розроблення профілів професійної компетентності посад.

Профіль професійної компетентності посади державної служби – комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків.

Профілі професійної компетентності посад державної служби у державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті використовуються керівником державної служби, службою персоналу, керівниками відповідних структурних підрозділів державного органу для:

– диференціації вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби;

– визначення обсягу відповідальності та повноважень за кожною посадою державної служби в державних органах;

– забезпечення об'єктивності під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, планування кар'єри державних службовців та її розвитку, просування по службі, щорічного оцінювання результатів службової діяльності, визначення необхідності підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, розроблення системи стимулювання державних службовців;

– оцінювання відповідності рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби у державних органах, необхідним мінімальним вимогам, що визначені керівником державної служби;

– визначення особистих потреб державних службовців у підвищенні рівня професійної компетентності;

– підвищення ефективності роботи служб персоналу з управління людськими ресурсами та якості роботи державних службовців тощо.

Профілі професійної компетентності посад державної служби в державних органах є основою для розроблення посадових інструкцій для цих посад, які визначають та закріплюють перелік конкретних прав, обов'язків, повноважень та відповідальності, забезпечують належні умови для ефективної роботи державних службовців.

Таким чином, можна стверджувати, що застосування компетентнісного підходу при підборі кадрів на посади державної служби надасть можливість досягти основної мети державної кадрової політики – формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства щодо надання якісних послуг громадянам.

Література:

1. Большой толковий словарь русского языка. – СПб. : Норинт, 1998. – 1535 с.

2. Вісник державного службовця України "Командор". – 2012. – № 4. – Режим доступу : http://www.academy.gov.ua/komandor.html.

3. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / за ред. В. Г. Кременя. – К. : Освіта, 2004. – 384 с.

4. *Гогіна Л. М.* Компетентнісний підхід у професійному навчанні державно-управлінських кадрів: актуальність, передумови та проблеми впровадження / Л. М. Гогіна. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Aiv/2009_2/GOGINA.htm

5. *Головань М.* Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3.

6. Державна служба в Україні : соціально-правовий та організаційний аспекти : навч. посіб. / авт. кол. Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Науменко та ін. ; за заг. ред. Р. А. Науменко, Л. М. Гогіної. – К. : НАДУ, 2011. – 204 с.

7. Державне управління та державна служба : словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ , 2005. – 480 с.

8. Державне управління і менеджмент : навч. посіб. у табл. і схемах / Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф. Г. С. Одінцової. – Х. : ХарРІ УАДУ, 2002. – 492 с.

9. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И. А. Зимняя. – Режим доступа : http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm#_ftn1

10. *Івченко А.* Тлумачний словник української мови / А. Івченко. – Х. : Фоліо, 2005. – 540 с.

11. Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти / Лист МОН від 31.07.08 № 1/9. – 2008. –484 с.

12. Краткий словарь иностранных слов / сост. С. М. Локшина. – 6-е изд., стереотип. – М. : Рус. яз., 1979. – 352 с.

13. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка : Ок. 57000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. д.филол.н., проф. Н. Ю. Шведовой. – 16 изд., испр. – М. : Рус. яз., 1984. – 797 с.

14. Советский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1986. – 614 с.

15. Урядовий кур'єр від 18 липня 2012 року. – Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=589913

Надійшла до редколегії 21.01.2013 р.