

*Р. Б. Примуш,
заступник начальника першого відділу досліджень та розслідувань,
Хмельницьке обласне територіальне відділення Антимонопольного комітету України*

ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ ВІДБОРУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ЗАПОРУКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

MANDATORY APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF SELECTION AND MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AS A GUARANTEE OF CIVIL SERVICE OF UKRAINE

Стаття присвячена характеристиці принципів відбору та управління людськими ресурсами на державній службі. Автор обґрунтовує обов'язковість їх неупередженого застосування з ефективністю та результативністю професіоналізації державної служби в цілому.

The article is devoted description of principles of selection and management human resources on public service. An author grounds obligatoryness them impartial application with efficiency and effectiveness of professionalization of public service on the whole.

Ключові слова: принципи відбору на державну службу, принципи управління людськими ресурсами на державній службі, професіоналізація державної служби.

Key words: principles of selection are on public service, principles of management human resources, professionalization of public service.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах проблема професіоналізації державних службовців набуває актуальності та пріоритетності. Повномасштабність професіонального удосконалення чиновників стосується як професійної діяльності та безперервної освіти, так і відбору на державну службу.

Аналіз наукових праць з проблематики статті свідчить про актуальність проблеми професіоналізації для державної служби сучасної демократичної держави. І у цьому немає нічого дивного, адже від стабільності системи державної служби безпосередньо залежить стабільність усіх інститутів держави. Саме тому метою статті є характеристика принципів відбору та управління людськими ресурсами на державній службі крізь призму її професіоналізації.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Основою сучасної системи підбору та відбору кадрів на державну службу в сучасних умовах функціонування Української держави мають стати, на думку автора, такі принципи:

— принцип відповідності посаді як відповідності обсягу завдань, повноважень, відповідальності, що властиві посаді, та особистісно-професійних можливостей кандидата;

— принцип професійної компетентності, що проявляється у відповідності рівня знань кандидата вимогам посади, на яку він претендує;

— принцип практичних досягнень. Цей принцип актуалізує необхідність наявності у кандидата практичного досвіду та організаційних здібностей;

— принцип індивідуальності, тобто відповідності вимогам іміджу, інтелектуальних рис, характеру, намірів, стилю керівництва кандидата на посаду;

— принцип конкурсності, що проявляється у тому, що відбір кандидатів відбувається обов'язково на конкурсній основі;

— принцип перевірки конкретними справами. Дотримання цього принципу забезпечує, по-перше, обов'язковість перевірки практичних навичок та вмій кандидата; по-друге, підбір та відбір кандидатів, що мають належну підготовку для того, щоб відразу почати ефективно працювати на посаді.

Очевидно, що ці принципи надають процесу підбору та відбору кадрів на державну службу характеру професійного відбору, що розуміється автором як процедура диференціації людей за ступенем їх відповідності певному виду діяльності та прийняття рішення про придатність/непридатність кандидатів. Основою професійного відбору є співвіднесення індивідуальних особливостей потенційного державного службовця з вимогами посади, на яку він претендує, в результаті якого визначається професійна природність кандидата [1, с. 296].

Наукова обґрунтованість професійного відбору проявляється у характеристиках остаточних рішень. Найважливішими серед них є: стандартизованість — алгоритм прийняття рішення має бути єдиним для всіх кандидатів; спеціалізованість — прийняття рішення має ґрунтуватися лише на критеріях, пов'язаних із ефективним виконанням професійної діяльності; повнота — рішення має охоплювати усі значимі параметри; інтегрованість — рішення має узагальнювати оцінки за окремими критеріями, враховуючи можливість взаємоком-

пенсації; точність — рішення має базуватися лише на високонадійних даних; прогнозованість — рішення має враховувати довготривалі перспективи відповідності кандидата на посаду його майбутній професійній діяльності на державній службі [1, с. 297].

Автор поділяє думку науковців, які пропонують у загальній схемі дій, застосовуваних у процесі професійного систематичного відбору, визначати такі обов'язкові параметри:

- розуміння особами, що здійснюють відбір, різноманітних схем людської поведінки, спричинених різними ситуаціями на державній службі;

- формування критеріїв відбору, що відповідають умовам професійної діяльності на державній службі;

- встановлення оцінювальних критеріїв для оцінювання ефективності та дієвості використовуваних методів та процедури відбору;

- визначення найоптимальніших та найефективніших методів відбору кандидатів на вакантні посади на державній службі;

- пошуки критеріїв для прийняття рішень щодо кожного кандидата на посаду на державній службі;

- врахування безперервності удосконалення процесу підбору та відбору кадрів для виконання професійної діяльності в органах державної влади [2, с. 21].

Застосування такої схеми пояснюється її перевагами. Вони полягають у тому, що забезпечується:

- по-перше, систематичне оцінювання та відповідність кандидатів відповідно до специфічних вимог роботи на конкретній посаді на державній службі;

- по-друге, безперервність моніторингу ефективності та дієвості самої системи відбору;

- по-третє, низка необхідних параметрів, а саме: достовірність, точність, практичність, інтерпретованість;

- по-четверте, оцінювання психологічних рис та моделей поведінки кандидатів крізь призму відповідності їх критеріям, що визначаються за допомогою аналізу змісту роботи на посадах, на які вони претендують.

Очевидно, що саме ці критерії є визначальними для визначення критеріїв підбору та відбору на посади в органах державного управління, оскільки ігнорування хоча б одним із них спричинює помилковість відбірних процедур та прийняття недостатньо обґрунтованих рішень щодо професійної відповідності кандидатів посадам, на які вони претендують.

Саме тому у процесі професійного рекрутингу кадрів на державній службі пріоритетним напрямом кадрової політики має стати забезпечення об'єктивної, неупередженої та комплексної оцінки професійно-особистісної придатності кожного кандидата до державної служби на основі чітко регламентованих у правовому відношенні правил, стандартів, процедур, тестів, встановлення прозорих критеріїв відповідності здібностей претендентів кваліфікаційним вимогам до державних посад.

Причому гласність рекрутингової процедури має стати обов'язковим та необхідним елементом успішності кадрової політики щодо не лише заміщення вакантних посад, а й професійної діяльності кандидатів, прийнятих на посади на державній службі.

Пріоритетності на державній службі набуває нині напрацювання та реалізація усіма зацікавленими суб'єктами дієвих принципів управління, адже від керівників вимагається не інтуїтивне знання принципів, а наукове уявлення про їхню систему, класифікацію, механізм використання [3, с. 14].

Хоча на принципах управління людськими ресурсами будується теорія, методологія і практика управлінських технологій, їх реалізація не завжди пов'язується з якісними характеристиками кадрової політики та кадрових процесів на державній службі.

Загальноприйнятою є класифікація, згідно з якою принципи управління людськими ресурсами поділяються на загальні та часткові.

Серед загальних принципів управління персоналом виділяють такі:

- принцип розподілу праці, сутність якого полягає в управлінні спеціалізацією персоналу, який має діяти як злагоджений, чіткий механізм щодо забезпечення та виконання повноважень органу державної влади. При цьому керівник зобов'язаний брати до уваги різноманітність професійної підготовки та спеціалізації підлеглих державних службовців;

- принцип дотримання дисципліни, покликаний забезпечувати організованість та порядок функціонування органу державної влади, заснованого на усвідомленні державними службовцями важливості, суспільної значимості виконуваного ними службового обов'язку щодо здійснення посередництва між державою та громадянами, що досягається застосуванням системи заходів та санкцій організаційно-виховного характеру. Саме тому керівник зобов'язаний звертати увагу на трудову, службову, особисту дисципліну та самодисципліну підлеглих співробітників;

- принцип професіоналізму та компетентності, суттю якого є органічне поєднання професіоналізму та компетентності як необхідної умови досягнення персоналом високого рівня якості службової діяльності, результативності й дієвості виконуваних ним функцій;

- принцип узгодженості особистих та суспільних інтересів, спрямований на максимальне повне поєднання й узгодження інтересів службової діяльності і, отже, державної служби та інтересів державних службовців. Оскільки для держслужбовців загальний інтерес є інтересом державним, необхідно формувати у них чітке й непохитне розуміння цього інтересу, почуття відповідальності за загальнодержавні справи, почуття відданості своєму колективу та гордості за приналежність до корпусу державних службовців як посередників між Українською державою та громадянами;

- принцип справедливості та рівності. Зазначимо, що рівність доцільно розуміти як рівність прав та обов'язків осіб, що стоять на одному щаблі службової драбини. Справедливістю розуміється, по-перше, як дотримання цих прав та обов'язків, по-друге, здійснення системи переваг для тих державних службовців, які найефективніше реалізують свій особистісний, творчий, професійний потенціал у процесі свого служіння державі й громаді на державній службі. Саме таке розуміння цих термінів свідчить про безпосереднє відношення цього принципу до мотивування співробітників на добросовісне виконання адміністративно-службових обов'язків;

- принцип стійкості складу персоналу. Діяльність керівника органу державної влади як суб'єкта управління має спрямовуватися на: збереження професійного ядра колективу професіоналів, розвиток його здатності до оновлення форм і методів роботи у повній відповідності із викликами сьогодення, боротьбу із високою плінністю кадрів, необґрунтованою змінюваністю спеціалістів та керівників, протидію розпаду колективу професіоналів у різноманітних ланках управлінської ієрархії тощо;

- принцип єдності персоналу, що вимагає від суб'єкта управління обов'язкового дотримання низки правил, а саме:

- постійне координування зусиль підлеглих службовців;

- об'єктивне стимулювання ефективності й результативності їхньої службової діяльності;

- максимальне використання потенціальних особистісних здібностей усіх співробітників;

- об'єктивне визнання і, як наслідок, справедливої винагороди заслуг кожного підлеглого службовця;

- принцип адаптації до мінливості й непередбачуваності умов діяльності. Ми вважаємо, що набуття цим принципом пріоритетної значимості пов'язане з вирішуваним органами державної влади нових завдань у сучасних умовах, які вимагають від державних службовців

інтенсифікації роботи, безперервного підвищення знань, переоцінки накопиченого досвіду, подолання усталених стереотипів, активізації процесів самовдосконалення та самореалізації у процесі службової діяльності тощо. При цьому керівник зобов'язаний долати опір консервативної частини персоналу, спираючись на новаторські сили у колективі та посилюючи їхню впевненість у можливість успішного виконання нових, неординарних завдань;

— принцип ефективності роботи персоналу, пов'язаний із співставленням затрат та конкретних результатів діяльності персоналу, що має спрямовуватися керівником на результативне використання технологій професійної діяльності, економію виділених засобів, підвищення ефективності службових заходів, спрямованих на забезпечення максимально якісного виконання повноважень органу державної влади.

Часткові принципи управління персоналом також заслуговують на постійну увагу керівників. Серед них традиційно виокремлюють такі принципи:

— підбору кадрів на державну службу відповідно до їх професійно-особистісних, морально-етичних, ділових рис, які мають повністю відповідати вимогам вакантної, а в подальшому, зайнятої ними посади;

— планування у використанні кадрових ресурсів як найціннішого ресурсу будь-якого органу влади. Саме тому керівник зобов'язаний здійснювати плановий підхід, стратегію й тактику використання персоналу з максимальною ефективністю для організації;

— ротатії кадрів для забезпечення: наступності в діяльності державних службовців, "інституційної пам'яті" органу державної влади, своєчасного оновлення кадрового потенціалу, залучення нових сил, підтримки кваліфікації персоналу на рівні сучасних вимог;

— стимулювання максимально ефективної й результативної діяльності держслужбовців. Причому важливим завданням для керівника є надання об'єктивної вмотивованої переваги добросовісним, творчим, активним підлеглим співробітникам;

— виховання, пов'язаний із формуванням у державних службовців відданості конституційному ладу, поваги до законів Української держави, відповідальності за виконання службового обов'язку, гордості за приналежність до корпусу державних службовців як колективу творчих особистостей-одномумців.

На державній службі принцип рівного доступу громадян до державної служби поєднується з принципом дотримання обмежень щодо зарахування на державну службу, встановлених законом. Ці обмеження пов'язані з такими характеристиками особи кандидата на державну службу: вік, громадянство, освіта, стан здоров'я.

Окрім вимоги дотримання зазначених обмежень, кадрова політика на державній службі має відповідати принципу поваги конституційних прав громадян, конфіденційності питань їх приватного життя. Ця вимога передбачає наявність чіткої правової регламентації процедур прийняття та реалізації усіх кадрових рішень.

Сутність сучасної професіоналізації в системі державної служби має полягати в тому, що у ній має бути:

— сформульовано стратегічні цілі, найближчі завдання і пріоритети формування, професійно-особистісного розвитку та ефективного використання кадрів державного управління;

— розширено соціальну базу;

— забезпечено активну участь державних службовців у вирішенні кадрових питань;

— визнано права багатьох суб'єктів вирішувати кадрові питання, беручи активну участь у розробці кадрової роботи та її реалізації на усіх рівнях;

— осучаснено принципи і значно демократизовано механізми та технології кадрової політики та кадрової діяльності;

— зміцнено й осучаснено її правову базу;

— розроблено засоби комплексного об'єктивного

оцінювання людських ресурсів як основи їх професійно-професійно-службового просування.

Складові елементи механізму професіоналізації у сфері державного управління та системі державної служби мають бути, на нашу думку, втілені у її змістовному аспекті на кожному з таких обов'язкових рівнів, як:

I-й рівень: концептуальний. Його результатом має стати напрацювання теоретичних основ професіоналізації сучасної державної служби.

II-й рівень: нормативно-правовий, що передбачає підготовку відповідної законодавчої бази професійно-професійного удосконалення на державній службі.

III-й рівень: організаційний. На ньому визначаються конкретні спеціальні інститути й органи, уповноважені на реалізацію професіоналізації та здійснення конкретних кроків з цією метою.

IV-й рівень: технологічний. Найбільш наближений до кадрів, він має результувати напрацюванням конкретних та дієвих форм, способів, методів професіоналізації.

V-й рівень: учбово-методичний. Його завданням є: підготовка та впровадження в систему безперервної професійної освіти на державній службі сучасних інноваційних технологій; розробка методичних матеріалів, необхідних для здійснення навчального процесу державних службовців відповідно до викликів та потреб не лише державної служби, а й держави в цілому.

VI-й рівень: науково-дослідний. Цей рівень передбачає як організацію комплексних наукових досліджень усього розмаїття проблематики професіоналізації чиновників, так і вивчення передового зарубіжного досвіду з метою його розумного запровадження у вітчизняній практиці державного управління та державної служби.

VII-й рівень: фінансово-економічний. Врахування такого рівня професіоналізації держслужбовців означатиме її реальне поєднання не лише з сучасними вимогами, а й з пріоритетними потребами державної служби не унеможливлення будь-якого прожестерства в процесі реалізації цього механізму професійно-професійно-особистісного удосконалення кожного державного службовця як професіонала високого рівня.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки:

— основою та передумовою професіоналізації державної служби нині виступає обов'язковість об'єктивного застосування принципів відбору та управління людськими ресурсами на державній службі;

— основними рівнями механізму реалізації професіоналізації на державній службі мають стати: концептуальний, нормативно-правовий, організаційний, технологічний, учбово-методичний, науково-дослідний, фінансово-економічний;

— напрямами подальших наукових пошуків може стати дослідження впливу негативних проявів застосування принципів управління людськими ресурсами та принципів відбору на державну службу на реальний рівень професіоналізації чиновників.

Література:

1. Теория управления: социально-технологический подход. Энцикл. словарь / под ред. Иванова В.Н., Патрушева В.И.; Акад. наук социал. технологий и местного самоуправления. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Муниципальный мир, 2004. — 672 с.

2. Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Робертсон, Г. Тинлайн; Пер. с англ. Т.Э. Окорокова. — М.: ООО "Вершина", 2005. — 336 с.

3. Адамець І. Адміністративна реформа як комплексна соціально-управлінська проблема // Вісник УАДУ. — 2001. — № 2. — Ч. 1. — С. 65—68.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2013 р.