

Наливка Т. В.,
студентка 4-К-2 курсу юридичного факультету
ННІЗДН НАВС

УДОСКОНАЛЕННЯ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ

В умовах державотворення в Україні, а відповідно й ускладнення завдань та функцій держави, роль і значення державної служби невинно зростають.

Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [1, с. 2].

Проходження державної служби є одним з найважливіших елементів інституту державної служби, оскільки саме завдяки йому практично реалізується основне їх призначення.

Малоефективні й застарілі методи управління сьогодні викликають недовіру до державної служби серед населення та вимагають в першу чергу її реформування, як модернізації державного управління загалом. Важливим етапом, що впливає на якість державної служби, є добір персоналу як основної ланки кадрового забезпечення.

Останнім часом законодавчими та виконавчими органами здійснено певні заходи щодо вдосконалення правового регулювання державно – службових відносин та організації державної служби, що однак, не зовсім якісно регулюють набір та проведення підбору державних службовців.

Розглядаючи наукові праці, треба відмітити що вирішення кадрових питань в державній службі досліджувались у контексті безперервної освіти, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (Т. Кошова, А. Мазак, М. Мінченко, Н. Синицина), оцінювання людських ресурсів (О. Слюсаренко).

Основними завданнями наукової роботи є:

- узагальнення теоретичних й методологічних наукових напрацювань з основних проблем кадрових процесів на державній службі в Україні;
- аналіз сучасного стану підбору персоналу на державну службу, зокрема проведення конкурсного відбору;
- характеристика зарубіжного досвіду підбору кадрів на державну службу;
- визначення напрямів вдосконалення підбору персоналу на посади державних службовців в Україні.

У професійній діяльності державні службовці – особлива соціальна група суспільства, яка обслуговує населення, несе відповідальність за впровадження, своєчасну та ефективну реалізацію рішень органів державної влади, незважаючи на власні політичні і партійні інтереси.

Зарахування на державну службу здійснюється на конкурсній основі згідно з порядком, що встановлюється відповідним Положенням «Про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців», затвердженим Кабінетом Міністрів України. Дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації не пізніше ніж за місяць до проведення конкурсу. Інші процедури прийняття на службу можуть встановлюватися законами України,

але при цьому забороняється вимагати від кандидатів на державну службу відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством України [5, с. 2]. Конкурс проводиться поетапно:

- оприлюднення оголошення про проведення конкурсу;
- прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність встановленим вимогам;
- проведення іспиту;
- проведення співбесіди та відбір кандидатів.

У багатьох країнах, як свідчить аналіз зарубіжної літератури, штат державної служби комплектується з урахуванням оцінки професійних та ділових якостей кандидатів.

На сьогоднішній день застосовуються старі механізми формування кадрового потенціалу державної служби, а це в свою чергу породжує певні проблеми і найголовніші з них – неефективність функціонування методів відбору на посади в органи державної влади та інших кадрових технологій.

На нашу думку, для професійного відбору має значення весь спектр потенційних можливостей та характеристик людини і тому потрібно застосовувати всі можливі методики для визначення цих можливостей.

На підставі аналізу літератури та зарубіжного досвіду підбору кадрів ми виділили методи, які можна застосовувати при здійсненні підбору кадрів на державній службі:

- Описові методи, передбачають вивчення кандидатів за біографічними даними, усними та письмовими характеристиками, за думкою співробітників, шляхом оцінки трудової діяльності за відповідний період, методом групової дискусії; Особливо актуально застосовувати цей метод при підборі у управлінців вищої ланки;
- Оцінка рівня ділових якостей, що ґрунтується на системі коефіцієнтів, за допомогою яких вимірюються якості співробітника.
- Використання професіограм, які складаються з 2-х блоків: психологічної професіограми як опису самої трудової діяльності і психограм опису вимог щодо якостей людини певної професії;
- Метод рангової системи, при якому якості співробітників оцінюються на базі певних критеріїв (які потрібно розробити для кожної конкретної посади).

Досить цікавим є метод так званих проєктивних тестів, які не містять запитань або ситуацій. Кандидатові на посаду пропонують зробити малюнок, скласти сюжет, розповідь на задану тему. На підставі виконано завдання робиться висновок про характерні риси особистості кандидата.

З метою здійснення об'єктивного оцінювання кадрів під час прийому на роботу можна створити незалежний Центр оцінювання державних службовців, до складу якого будуть залучатися провідні вчені, громадські та політичні діячі. Оцінювання буде здійснюватись анонімно і тільки у підсумку кандидат отримає висновок.

Отже, питання набору кадрів на державну службу в Україні потребує доопрацювання в чинному законодавстві та нормативних актах з метою уточнення проведення процедур відбору відповідно до сучасних ефективних технологій, які вже давно застосовуються у державних органах розвинених країн.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 року №3723-ХІІ/Відомості Верховної Ради України. -1993.
2. Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування" від 7 червня 2001 року №2493 – ІІІ/Відомості Верховної Ради України –2001
3. Закон України "Про дипломатичну службу" від 20 вересня 2001 року №2728-ІІІ.
4. Указ Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" від 14 квітня 2000 року №599/2000.
5. Постанова "Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців" від 15 лютого 2002 р. №1754.

Полудень Є. О.,

студент КМ-2Б курсу юридичного факультету
ННІЗДН НАВС

УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ

З розвитком української правової державності та спрямуванням політики України ХХІ століття на входження до європейської (ЄС) та світової спільнот (СОТ), суттєво загострюються питання внутрішньої гармонійної взаємодії гілок влади, наприклад, виконавчої та судової з приводу адміністративно-правового регулювання примусового виконання судових рішень, а разом з тим і ефективної діяльності органів Державної виконавчої служби України щодо реального захисту прав та інтересів фізичних і юридичних осіб на принципах гуманізму, законності й справедливості, як загальних, а також галузевих, міжгалузевих та спеціальних.

Якщо окреслені принципи знайшли своє відображення у судових рішеннях, то реалізація переважної більшості змісту цих рішень за конституційним принципом обов'язковості їх виконання на усій території України (ч. 4 ст. 124 Конституції України) залишається поза можливостями процесу виконавчого провадження. Тому й статистичний аналіз примусового виконання судових рішень в Україні показує, що державна виконавча служба забезпечує виконання не більше 10-15% судових рішень, а у країнах Європи цей показник дорівнює 80-86%.

До факторів, що обумовлюють низький рівень діяльності Державної виконавчої служби України, особливо у сфері примусового виконання судових рішень майнового характеру, віднесемо:

1. Низький рівень правового регулювання адміністративно-правової діяльності ДВС зумовлений: недостатньою правовою регламентацією принципів, форм та методів діяльності ДВС щодо примусового виконання рішень майнового характеру, а також застосування засобів забезпечення примусового виконання рішень майнового характеру на законодавчому рівні; неузгодженістю норм підзаконних правових актів з нормами законів України у цій сфері; відсутністю належної систематизації нормативно-правових актів, що ускладнює їх ефективне застосування.