

Отже, використання інноваційних технологій у підготовці кадрів державних органів влади дає можливість навчальний процес робити безперервним, гнучким, максимально наблизити до виробничого графіку роботи органів влади, що в сукупності підвищить якість послуг які надають цими органами та забезпечить зростання довіри громадян до влади загалом.

Література

1. Мельников О. Ф. Системність професійного навчання державних службовців /О.Ф. Мельников //Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2004. – № 1 (19). – С. 201-208.

2. Пашко Л.А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: [монографія] / Л. Пашко. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.

3. Стратегія модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Проект, 2007.

4. Гончаров Н.Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: Монографія. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с.

Марта ПАПЕРОВСЬКА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДОБОРУ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Питання організації ефективної системи державного управління є актуальним, оскільки трансформаційні процеси, що відбувається в суспільстві безпосередньо пов'язаний з управлінською діяльністю. Державне управління може повноцінно забезпечити виконання покладених на нього функцій лише за умов належного стратегічного управління людськими ресурсами. Найбільш досконалі методики організації праці не забезпечать очікувані результатів, якщо персонал установ і органів державного управління буде недоукомплектований державними службовцями необхідного рівня кваліфікації. Тому на сьогодні надзвичайно серйозна увага має приділятися питанню кадрової політики.

Одним із способів заміщення вакантних посад на державній службі є інститут конкурсного відбору, який має багату історію та широко представлений у зарубіжних країнах. Реформування системи державної служби має врахувати прогресивний досвід країн, де конкурс давно використовується та які є сформували власну модель державної служби близьку до системи державної служби України. Сьогодні в країнах світу існують дві яскраво виражені системи державної служби – кар'єрна, представлена у Франції, Японії, Австрії, та позиційна, яка прийнята в США, Канаді, Великобританії та ряді інших країн [2, с. 108].

Система кар'єри, або система закритої державної служби, ґрунтується на специфічності, статусі службовців, наділених особливими можливостями які присвячують все своє професійне життя службі в державному органі. Перебуваючи на державній службі, службовець здійснює кар'єру, піднімаючись ієрархічними "сходами посад" відповідно до організаційних механізмів просування. Стабільність служби врівноважується специфічними зобов'язаннями, які не поширюються на найманих робітників у приватному секторі. У системі закритої державної служби використання конкурсних іспитів здійснюється в основному під час прийняття на нижчі (молодші) посади державної служби.

Таким чином, характерними рисами кар'єрної системи державної служби є довічне призначення на посаді (крім політичних), кар'єрне зростання усередині служби, закритість системи зовні, високий рівень професіоналізму цілеспрямоване навчання кадрів, консерватизм і бюрократична ієрархія.

У позиційній системі (системі наймання), або системі відкритої державної служби, робота в державних органах прирівнюється до заняття будь-якою іншою професією. Посади розглядаються аналогічно приватному сектору, класифікуючись залежно від кваліфікації, виконаних завдань і ставок оплати праці. Існує безпосередній зв'язок службовця з посадою, на якій він перебуває, але відсутній зв'язок із державною службою в цілому. Службовець не здійснює свою професійну кар'єру лише в рамках державного органу, а здатний переміщатися між публічним і приватним секторами.

Для позиційної системи характерний конкурсний відбір під час прийому й просування по службі на будь-які посади, крім політичних, значна мобільність, контрактна форма прийому, як у приватному секторі, високий сервіс обслуговування, певна нестабільність у кар'єрі, і те, що велике значення приділяється вивченню управління людськими

ресурсами. У Франції і Німеччині за допомогою конкурсу оцінюються ділові, професійні, моральні якості претендентів у певній послідовності за встановленими правилами.

У США недоліки політичного лобізму, необхідність у постійних та професійно підготовлених кадрах державного апарату спільно з рухом за "моральне очищення" бюрократії призвели до прийняття ще в 1883 р. "Закону про державну службу", який закріпив нові підходи до комплектування державної служби на федеральному рівні. Зокрема, він передбачав проведення відкритих конкурсних іспитів для претендентів на посади, політичний нейтралітет службовців державних установ, заборону на звільнення чиновників за політичними мотивами і т.д. Порядок комплектування державних посад, установлений даним законом, отримав найменування "система заслуг", оскільки був зарахований на заняття посад кандидатами за необхідними діловими якостями [1]. Контроль за проведенням вступних іспитів та дотримання вимог системи заслуг повинен здійснювати спеціально створений для цього федеральний орган, формально незалежний від президента – Комісія цивільної служби. Однак повністю система заслуг сформувалася лише в ХХ ст.

Ефективність державного апарату Японії досягнута за рахунок створення елітарної державної служби, а саме залучення кращих і талановитих випускників провідних вищих навчальних закладів країни. У той же час, законодавством Італії передбачені два способи заміщення посад державних службовців – відкритий конкурс і призначення на підставі вільного розсуду адміністрації. Відповідно до чинного законодавства сутність конкурсу полягає в об'єктивній оцінці чеснот кандидатів шляхом вивчення їхніх документів і (або) за допомогою відбірних іспитів або екзаменів із проходження курсів теоретико-прикладного характеру щодо підбору й підготовки створюваних з метою здобуття професійних знань, необхідних для службовців даної кваліфікації [3].

Залежно від того, чи можуть брати участь у конкурсі всі бажаючі або службовці лише конкретної адміністрації, розрізняють внутрішні й зовнішні конкурси. Крім цього, виділяють загальні й обмежені конкурси, у яких можуть брати участь лише кандидати, що відповідають певним вимогам. Оголошення про проведення конкурсу публікується в державному офіційному виданні. У ньому вказуються вимоги, необхідні для участі, способи й строк подання документів, кількість місць, що

заміщаються, строк подання документів.

Отже, узагальнення зарубіжного досвіду у сфері застосування конкурсних процедур для заміщення посад державної служби дає можливість виявити загальні елементи конкурсного порядку заміщення й простежити за розмаїтістю національних моделей. Низка відзначених особливостей є можливим для впровадження в сучасне українське законодавство щодо конкурсного порядку (способу) заміщення державних службових посад.

Посилення міжнародної співпраці з метою забезпечення обміну досвідом щодо організації державної служби в Україні. Це можливо забезпечити за рахунок реалізації чітких завдань, які передбачають як проведення різноманітних конференцій за міжнародною участю та підтримки та обміну державними службовцями для вивчення вітчизняними професійними кадрами практики впровадження державної служби у провідних державах світу. Особливий акцент має бути на посиленні розроблення нормативно-правових актів з урахуванням кращого зарубіжного досвіду, а також залученні іноземних експертів з оцінювання ефективності удосконалення державної служби в Україні.

Література

1. Морозова Н. Г, Сучасний кадровий менеджмент на державній службі в країнах світу та європейського союзу: досвід для України / Н. Г. Морозова // Наук. вісн. Академії муніципального управління : зб. наук. пр. – 2010.–№ 2.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://amu.edu.ua/index.php?option=com_content&task=view&id
2. Стельмащук Л.С. Організаційно-правові засади відкритості державної служби: монографія / Л.С. Стельмащук. – Івано-Франківськ: В-во ІФНТУНГ, 2015. – 296 с.
3. Терницький С. М. Зарубіжний досвід конкурсного заміщення посад державних службовців / С. М. Терницький // Форум права. – 2010. – № 1. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/1Utmpdc.pdf>