

ЗАРУБІЖНИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД РОБОТИ З КАДРОВИМ РЕЗЕРВОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Яківчик В.

Національний Університет харчових технологій

Кадровий резерв державної служби є однією з основ постійного та якісного оновлення складу державної служби. Однак на даний час кадровий резерв не ви-

конує своєї місії, а існує лише у формальному вигляді, тому проблема зміни концептуальних підходів до формування кадрового резерву державної служби стає нагальною та актуальною [1].

Проблемам формування кадрового резерву приділяється належна увага українськими та зарубіжними вченими. Зокрема, проблеми формування та функціонування кадрового резерву державної служби розглядають В. Андрушко, Г. Атаманчук, В. Баранчук, М. Борсук, Д. Демичев, Г. Леліков, О. Літвінцева, О. Оболенський та інші.

Згідно із Законом України «Про державну службу» в державних органах створюється кадровий резерв для зайняття посад державних службовців, а також для просування по службі [2].

Однак сьогодні в органах державної влади кадровий резерв державних службовців формується за формальною ознакою. Крім того, керівник при формуванні кадрового резерву в підрозділі не звертає уваги на ініціативних молодих державних службовців, оскільки всі спеціалісти виконують свої посадові обов'язки традиційними вже напрацьованими методами і тому не виявляють своїх інноваційних підходів та нового бачення справи.

Виділяють такі основні етапи формування резерву керівних кадрів у сфері державної служби:

1. Аналіз потреби в резерві керівних кадрів на найближчий час (до 1-3 років) і більш далеку перспективу (до 5 років);

2. Визначення обов'язкових і бажаних критеріїв до кандидатів, вивчення і добір кандидатів до складу резерву;

3. Формування, складання списку резерву керівних кадрів та узгодження його з вищестоящим керівником;

4. Визначення та застосування кадрових технологій до фахівців, які зараховані до кадрового резерву;

5. Визначення готовності резерву до призначення на посади державної служби.

Головним фактором, який визначає процес формування кадрового резерву у зарубіжних країнах, є:

а) рівний доступ та добровільність участі в конкурсі для включення до кадрового резерву;

б) об'єктивність і системність оцінки професійних та особистих якостей претендентів, які залучені до кадрового резерву;

в) планування професійної посадової кар'єри державного (цивільного службовця);

г) гласність, доступність інформації про формування кадрового резерву на державній (цивільній) службі [3].

У країнах Європейського Союзу існує таке поняття, як підготовча служба. Підготовча служба характеризується такими концептуальними рисами: її метою є теоретична і практична підготовка до відповідного виконання службових обов'язків; підготовча служба у більшості випадків є обов'язковою для кандидатів, які вперше призначаються на публічну службу; строки підготовчої служби встановлюються законами і можуть бути чітко визначеними або стосуватися максимальної межі; після закінчення строку підготовчої служби особа в багатьох країнах здає кваліфікаційний іспит, за результатами якого приймається рішення або про припинення служби, або про постійне призначення на посаду [4].

Тобто підготовча служба є основою формування не тільки професійної державної служби, а й кадрового резерву державної служби за відсутності вакансій.

Цікавим є досвід Республіки Білорусь щодо формування кадрового резерву. Відповідно до Указу Президента Білорусі від 26 липня 2004 р. № 354 «Про роботу з керівними кадрами у системі державних органів та інших державних організацій» резерв керівних кадрів — це група перспективних працівників з відповідними діловими та особистими якостями, спеціально сформована державним органом або іншою державною організацією, посадовою особою на підставі їх індивідуального відбору та комплексної оцінки [5, с.24-25]. Відповідно до зазначеного указу резерв формується на підставі об'єктивної оцінки ділових та особистісних якостей кандидатів на керівні посади, колегіального розгляду питань зарахування до резерву, недопущення дискримінації за ознаками статі, національності та віросповідання [5, с.25]. Основними критеріями зарахування кандидата до резерву є результати його практичної діяльності, його здібності до майбутньої діяльності, потенційні можливості, результати тестування та останньої атестації кандидата. У Білорусії існує резерв голови держави, до якого зараховуються особи, призначення яких здійснює президент [5, с.26].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрушко В. Формування кадрового резерву державної служби / В. Андрушко // Вісн. Хмельниц. ін-ту регіон. упр. та права. — 2002. — № 3. — С.103-110.
2. Закон України про державну службу. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>
3. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. — 239 с.
4. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / А. В. Кірмач, В. К. Тимошук, М. В. Фігель та ін. ; за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика ; Центр політико-правових реформ. — К. : Конус-Ю, 2007. — 735 с.
5. Демичев Д. М. Некоторые актуальные проблемы государственной кадровой политики в Республике Беларусь / Д. М. Демичев // Унів. наук. зап.: Часоп. Хмельниц. ун-ту упр. та права. — 2007. — № 2. — С. 20-34.

Науковий керівник: Драган О.І.