

2015 р. с. 120-126

2. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. С. 13–16. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009\\_5\\_2/pdf/013-016.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf). 3.

3. Мартиненко І.О. Місце професійного навчання у процесі розвитку персоналу / І.О. Мартиненко // Бізнес Інформ. 2013. № 4. С. 418–422. URL: [http://www.business-inform.net/export\\_pdf/businessinform-2013-4\\_0-pages-418\\_422.pdf](http://www.business-inform.net/export_pdf/businessinform-2013-4_0-pages-418_422.pdf).

**Кирилюк Тетяна**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

## **МЕХАНІЗМ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ**

В Україні умови прийняття на державну службу та її проходження регламентуються Законом України "Про державну службу", яким передбачено проходження випробувального терміну [1]. Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється положенням, що затверджується відповідною постановою Кабінету Міністрів України [2]. В органах виконавчої влади України поширеною є практика добору претендентів на посади державних службовців у формі іспиту з питань нормативно-правового характеру.

Світовий та європейський досвід відбору і прийому на державну службу демонструє особливі традиції та форми. Так, у західноєвропейських країнах процес працевлаштування на державну службу включає перевірку, докладне вивчення резюме й інтерв'ювання претендента на посаду в державний орган. Остаточне рішення приймається комісією з працевлаштування. У системах працевлаштування країн ЄС існує випробувальний термін, який в основному спрямований на оцінювання адаптації найнятого державного службовця до роботи на посаді.

Для того, щоб більш повно уявити собі сучасні проблеми і тенденції оптимізації зайнятості на державній службі в Україні, необхідно розглянути досвід у цій сфері зарубіжних країн. До прикладу, працевлаштування в органи місцевого самоврядування Франції відбувається шляхом проведення конкурсу (письмова та усна частина). До конкурсу допускаються громадяни Франції, а також будь-якої іншої країни Євросоюзу. Можливим є кілька видів працевлаштування: контракт на обмежений термін (не більше 3-х років) і

постійне працевлаштування. Заробітна платня посадовців складається з окладу, компенсацій, надбавки багатодітним сім'ям та індексованої премії. Існує також соціальне забезпечення посадовців, яке включає в себе соціальне страхування (медичне страхування, страхування на випадок безробіття, травматизму, втрати працездатності, у зв'язку з материнством) і пенсійне страхування [4].

У Німеччині основний принцип муніципальної самоврядності гарантується Конституцією, і міра автономії визначена багатьма законами по муніципалітетах в кожній області, де є своє власне законодавство. Колективні договори, що укладаються між муніципалітетами та співробітниками, охоплюють два мільйони співробітників. Муніципалітети вирішують питання потреби в людських ресурсах один раз на рік. Кожен муніципалітет при призначенні нових співробітників керується тими кваліфікаційними вимогами, які являються необхідними для виконання завдань конкретного підрозділу. Що стосується підготовки кадрів, муніципалітети координують дане питання спільно з областю. Співробітники можуть мати статус муніципального чиновника або співробітника в суспільному секторі. Якщо співробітник працює в суспільному секторі, то його заробітна плата визначена відповідно до колективного договору для даного суспільного сектору.

Приклад Польщі показує, що процес прийому на роботу у міську раду проходить в декілька етапів. Перед тим як прийти на службу громадянин обов'язково повинен пройти навчання у вищому навчальному закладі за напрямком «Муніципальна політика» за власні кошти. Після конкурсу встановлюється випробувальний термін, далі по завершенню – здача повторного екзамену керівнику того підрозділу, в який бажає працевлаштуватись кандидат. Один раз на рік посадовець повинен принести сертифікат про підвищення кваліфікації. Трудові книжки, як юридичний документ – відсутні. Після завершення роботи в муніципалітеті працівнику надається рекомендація.

В Україні у кадровому механізмі управління людськими ресурсами на державній службі для підвищення її ефективності необхідне застосування таких інструментів, як [4]:

- залучення на посади кращих кандидатів, здатних працювати на рівні вимог нової управлінської парадигми, створюючи умови для гідного життя більшості громадян України;
- забезпечення принципу конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців порівняно із заробітною платою на аналогічних посадах в приватному секторі й залежності зарплати державних службовців від мінімальної зарплати в країні;
- реалізація принципу співпраці досвідчених і молодих чиновників;

- підвищення персональної відповідальності державних службовців перед українським народом за результати своєї діяльності;
- підконтрольність і підзвітність кадрів державної служби законодавчим (представницьким) органам;
- щорічна атестація державних службовців незалежними атестаційними комісіями.

Модернізація системи добору та найму на державну службу в Україні означає прорив у політиці кадрового менеджменту людських ресурсів у сфері державного управління. Адже саме конкурсний відбір дає змогу здійснювати природну ротацию державного апарату, здатного проводити в життя політику реорганізації країни. Однак такий відбір буде ефективним тоді, коли державних службовців відбиратимуть незалежні в організаційному та фінансовому аспектах конкурсні комісії, сформовані з фахівців у сфері державної служби й авторитетних представників громадськості [3].

Отже, досвід країн ЄС у вирішенні проблем управління персоналом на державній службі є досить актуальним для нашої держави, адже успішність політичного, соціально-економічного розвитку в основному визначають кадри, професійному зростанню яких у європейських країнах приділяється особлива увага. Намагаючись увійти в коло цивілізованих держав, Україна має модернізувати систему добору та найму на державну службу, що призведе до здійснення прориву в кадровій політиці у сфері менеджменту людських ресурсів.

#### **Використані джерела**

1. Закон України «Про державну службу». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2016, № 4, ст.43.
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016р. №246.
3. Виноградський М. Д., Виноградська А.М., Шканова А.М. Управління персоналом: навч. посібник. К. : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
4. Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС: порівняльний аналіз. 2015. 420 .
5. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.