



УДК 35.08(477)

**Ю. Даниленко,**аспірант кафедри адміністративного і фінансового права  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ОЦІНЮВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ЗАЙНЯТТЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Реформування державної служби в контексті адаптації законодавства про державну службу до стандартів Європейського Союзу зумовлює необхідність підвищення ефективності виконання органами державної влади завдань і функцій держави, що безпосередньо залежить від якості добору працівників, які спроможні фахово виконувати відповідні посадові обов'язки, і від результатів діяльності кожного державного службовця. Незважаючи на те що низка питань, пов'язаних із оцінюванням у державній службі, неодноразово досліджувалася в наукових працях вітчизняних учених, значна їх кількість залишається без належного теоретичного обґрунтування та законодавчого регулювання. Саме тому дослідження питання сутності оцінювання під час добору кандидатів на зайняття вакантної посади державної служби й визначення принципів, на яких воно ґрунтується, відіграє надзвичайно важливу роль для інституту державної служби загалом.

Науково-теоретичне підґрунтя для дослідження питань, пов'язаних із оцінюванням під час добору на зайняття вакантної посади державної служби, було закладено в межах вивчення інституту державної служби такими вченими: О.І. Бедний, Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, І.О. Картузова, С.В. Ківалов, І.Б. Коліушко, В.Р. Кравець, В.Я. Малиновський, О.С. Продаєвич, Г.В. Фоміч, А.М. Школик, Н.В. Янюк та інші. Проте названі вчені вивчали лише окремі аспекти оцінювання, їхні дослідження ґрунтувалися на Законі Укра-

їни «Про державну службу» (1993 р.), який утратив чинність 01.05.2016. Усе це зумовлює необхідність теоретичної, методологічної та нормативної характеристики оцінювання кандидатів під час добору на зайняття вакантних посад державної служби (далі – оцінювання кандидатів під час добору на посади) з урахуванням змін у законодавстві про державну службу, його адаптації до стандартів Європейського Союзу й тих політико-правових реалій, що склалися сьогодні в Україні.

Метою статті є дослідження правової природи поняття, виокремлення характерних ознак і принципів оцінювання кандидатів під час добору на посади відповідно до чинного законодавства.

Необхідно усвідомлювати те, що термін «оцінювання» характеризується різнобічністю, тому використовується в багатьох видах діяльності. У теорії управління для позначення оцінювання відповідності кандидатів під час добору на посаду здебільшого використовується узагальнені поняття «добір (відбір) кадрів», «відбір персоналу», які визначаються науковцями по-різному. Так, на думку В.А. Розанової, відбір персоналу – це процес, що передбачає оцінювання професійної придатності для різних посад із урахуванням професійно важливих якостей і підбір кращих кандидатів [1, с. 54]. У літературі зустрічається й таке розуміння добору кадрів управління, як процес їх вивчення з метою визначення можливості працівників виконувати належним чином управлінські функції на певних посадах [2].

Натомість І.В. Шпекторенко виокремлює поняття «професійний добір (відбір)», визначаючи його як прийняття кадрових рішень на основі вивчення та прогностичної оцінки придатності людей до оволодіння професією, розвитку в ній, виконання професійних обов'язків і досягнення необхідного рівня професіоналізму [1, с. 60]. Позитивним моментом у цьому визначенні видається те, що автор окреслює ширшу функцію оцінювання під час добору, акцентуючи увагу не лише на доборі безпосередньо на державну службу, а й прогностичній оцінці професійної спрямованості особи та її планів кар'єрного розвитку.

Уважаємо за необхідне погодитися з думкою Т.Ю. Витко, яка добір кадрів на державну службу визначає як сукупність послідовних дій визначення відповідності кандидатів вимогам вакантної посади в органі державної влади, окреслених нормативними документами. Окрім цього, авторка зазначає, що наявний стан справ із забезпечення державної служби кадрами характеризується неефективним і недовірливим плануванням людських ресурсів, недоліками також є неpubлічність і несправедливість процесу відбору, безвідповідальність керівників органів державної влади в разі неякісного добору кандидатів, відсутність чіткого взаємозв'язку між класифікацією посад державних службовців, вимогами до кандидата і його оцінюванням [3, с. 22–26].

Наведені вище дефініції дають змогу виокремити певні особливості оцінювання під час добору на посаду, що зводяться до його основних ознак. Першою важливою ознакою є те, що таке оцінювання встановлюється та регламентується нормами чинного законодавства. Друга полягає в тому, що учасниками цієї процедури є спеціальні суб'єкти: по-перше, це кандидати на заняття вакантних посад державної служби, по-друге, особи, уповноважені на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, до повноважень яких входить проведення конкур-

сного відбору. Третя особливість виявляється в тому, що оцінювання під час добору на посаду є невід'ємною складовою частиною вступу осіб на державну службу. Четверта ознака відбивається в тому, що результатом процедури оцінювання завжди буде індивідуально-конкретне рішення, що містить результати оцінювання та має значення для конкретної особи, яка претендує на зайняття вакантної посади. Таке оцінювання має сприяти покращенню добору кадрів, визначенню потенціалу майбутніх державних службовців і передбачати прогностичну оцінку професійної спрямованості особи та її планів кар'єрного розвитку. Іншою важливою ознакою є те, що оцінюванню властива специфічна мета, а саме добір осіб, здатних результативно, ефективно та якісно виконувати посадові обов'язки.

Отже, у загальному розумінні оцінювання під час добору на посади – це регламентована чинним законодавством процедура встановлення відповідності осіб, які претендують на зайняття вакантних посад державної служби, встановленим вимогам для визначення можливості результативного, ефективного та якісного виконання такими особами посадових обов'язків.

Розкриваючи сутність оцінювання кандидатів під час добору на посади, видається за необхідне підкреслити, що головним призначенням такого оцінювання є добір осіб, здатних результативно, ефективно та якісно виконувати посадові обов'язки. Такий добір здійснюється з дотримання певних принципів, які на законодавчому рівні безпосередньо не виокремлюються, проте вони є похідними від принципів функціонування державної служби загалом. Законодавством більшості країн світу регламентується вільний доступ до державної служби, який підпорядковується двом принципам, а саме: рівності, тобто забезпечення рівного доступу всіх громадян до публічної служби, і достоїнності, що передбачає залучення до державної служби тільки тих осіб, які здатні найбільш ефективно викону-



вати встановлені завдання та функції. Тобто принцип рівного доступу має на меті передусім захист прав особи, тоді як відбір за здібностями ґрунтується на захисті інтересів державної служби [4, с. 54].

У літературі зустрічається думка про те, що оцінювання кандидатів під час добору на посади має здійснюватися на засадах справедливості, прозорості й ефективності, забезпечувати, по-перше, обґрунтованість оцінювання – належне оцінювання професійних, ділових, особистих і моральних якостей, а не зовнішніх факторів; по-друге, достовірність оцінювання – послідовне оцінювання всіх кандидатів; по-третє, справедливість оцінювання – оцінювання, яке надасть усім кандидатам рівні можливості для демонстрації власних професійно-кваліфікаційних характеристик і компетенцій [5].

Однак системний аналіз Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. (далі – Закон ) [6] дає змогу виокремити й інші принципи, які активно виявляються в оцінюванні кандидатів під час добору на посади, а саме: рівності, безсторонності, безпосередності, правової визначеності, транспарентності й визначеності вимог.

Принцип рівності закріплений у Конституції України, передбачає рівність конституційних прав і свобод незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак [7]. Положення ч. 3 ст. 19 Закону кореспондуються з названими положеннями й передбачають, що під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації [6]. Отже, будь-яка особа, яка відповідає встановленим законодавством кваліфікаційним вимогам, має право брати участь у конкурсі на зайняття вакантних посад державної служби, відмова в реалізації такого права буде вважатися безпідставною.

Принцип безсторонності оцінювання передбачає незалежність уповно-

важених осіб, які здійснюють добір кандидатів, від впливу й думки інших органів державної влади та управління, посадових осіб, громадських організацій, партій чи рухів, засобів масової інформації, окремих громадян.

Принцип безпосередності в процедурі оцінювання кандидатів під час добору на посади означає обов'язок осіб, уповноважених на проведення конкурсу, у межах своєї компетенції безпосередньо виявити належні теоретичні знання та рівень професійної підготовки індивіда, ступінь його готовності й здатності виконувати конкретні завдання та функції державної служби, а також особисті та моральні якості кандидата. Оцінювання кандидатів під час добору на посади здійснюється в межах конкретної процедури, реалізується лише в спеціальній процесуальній формі.

Принцип транспарентності оцінювання кандидатів під час добору на посади змістовно поєднує в собі обов'язок осіб, відповідальних за проведення конкурсу, забезпечити відкритість, прозорість і гласність процедури добору кандидатів на посади, доступність інформації про всі етапи добору як для кандидатів на посади, так і для громадськості. Заслугує на увагу твердження, що відкритість як прозорість переважно розглядаються як самостійний принцип, разом із тим це дієва гарантія становлення та підтримки верховенства права, що робить можливим ефективний громадський контроль за публічною владою. Відповідна засада часто об'єднується під назвою «гласність». Прозорість як її елемент не тотожна принципу доступу до інформації. Останній цілком справедливо використовується для розкриття основ адміністративних процедур, характеризуючи права учасника процесу на ознайомлення з матеріалами справи тощо. Проте всю взаємодію влади й суспільства він характеризуватиме однобічно, адже позначає випадки отримання інформації за ініціативою особи під час учинення нею певних дій для цього. Натомість прозорість включає ще одну



складову частину – активність суб'єктів владних повноважень, спрямовану на поширення даних про свою діяльність [8, с. 95].

Отже, беручи до уваги вищезазначене, необхідно наголосити, що дані стосовно проведення конкурсу на зайняття вакантних посад, кваліфікаційні вимоги до рівня професійної компетентності кандидата на посаду державної служби та результати оцінювання такого конкурсу повинні отримуватися навіть тоді, коли індивіди не націлені конкретно на їх здобуття. Рівень прозорості визначається загальною об'єктивною обізнаністю громадян щодо тих чи інших заходів органів державної влади. Відповідно до ст. ст. 23 і 28 Закону, передбачається обов'язковість оприлюднення інформації про наявну вакантну посаду державної служби та про переможця конкурсу на офіційних веб-сайтах державного органу, в якому проводиться конкурс, і центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [6].

Принцип правової визначеності оцінювання кандидатів під час добору на посади означає, що правила добору повинні бути сформульовані досить чітко й виключно. Так, згідно із Законом, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду за результатами конкурсу. При цьому обов'язково визначаються умови проведення такого конкурсу, вимоги до оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу, склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії, порядок прийняття й розгляду документів для участі в конкурсі, порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання, методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби.

Принцип визначеності вимог передбачає необхідність оцінювання лише тих характеристик, які є необхідними для роботи на конкретній посаді. Ін-

шими словами, визначальною є умова, згідно з якою має бути чіткий зв'язок між вимогами до роботи на посаді (профілями професійної компетентності посад) і компетенціями й іншими кваліфікаційними характеристиками, які оцінюються під час добору [5].

Варто звернути увагу на те, що Законом уперше закріплено на законодавчому рівні дефініцію професійної компетентності, тобто здатності особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні й ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [6].

За загальним правилом, особи, які підлягають оцінюванню під час добору на посади, повинні відповідати загальним і спеціальним вимогам.

Загальні вимоги, у свою чергу, діляться на єдині для всіх посад: досягнення особою повноліття, належність до громадянства України, і ті, які висуваються залежно від категорії посади, на яку претендує особа, серед яких такі:

1) для посад категорії «А» – ступінь вищої освіти не нижчий за магістра, загальний стаж роботи не менше ніж сім років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижчих за керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; окрім цього, вільне володіння державною мовою та володіння іноземною мовою, що належить до офіційних мов Ради Європи;

2) для посад категорії «Б» в державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, а також на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті – ступінь вищої освіти не нижчий за магістра, досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В», або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або





досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше ніж два роки (для посад категорії «Б» в іншому органі, крім тих, що були зазначені, – не менше ні один рік), вільне володіння державною мовою;

3) для посад категорії «В» – наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра, вільне володіння державною мовою [6].

Проаналізувавши вищезазначене, можна зробити висновок, що загальні вимоги у своїй структурі містять такі ключові елементи: по-перше, належність до громадянства України; по-друге, фізичні характеристики, серед яких – вік, стан здоров'я; по-третє, набута кваліфікація, тобто ступінь вищої освіти, досвід роботи; по-четверте, володіння мовами, а саме: державною та за встановлених умов іноземною мовою.

Спеціальні вимоги до кандидатів на посади державної служби визначаються посадовими інструкціями, які розробляє служба персоналу спільно з іншими посадовими особами органу державної влади відповідно до Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців (далі – Довідник) [9]. Довідник містить основні вимоги до спеціальних знань (знання законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів); освітнього й освітньо-кваліфікаційного рівня державного службовця; мінімальних вимог до стажу державної служби, або загального стажу роботи, або стажу наукової (науково-педагогічної) роботи [10]; особистих якостей і здібностей (вміння вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі, відбирати, аналізувати й узагальнювати інформацію); рис характеру (ініціативність, принциповість, рішучість і вимогливість у дотриманні чинного законодавства щодо вирішення питань розбудови незалежної України; особиста ввічливість, тактовність і витримка).

Отже, можна зробити висновок, що оцінювання кандидатів під час добору

на посади є специфічним видом оцінювання в державній службі, якому притаманні певні особливості та принципи. Принципи оцінювання кандидатів під час добору на посади – це вихідні положення й теоретичні ідеї, які визначають завдання та механізм такого оцінювання. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні дотримання прав осіб, які претендують на зайняття вакантних посад державної служби.

**Ключові слова:** державна служба, оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад, принципи оцінювання, вимоги оцінювання, професійна компетентність.

*У статті проаналізовано підходи до розуміння поняття «оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби». Виокремлено основні ознаки та принципи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад. Особу увагу приділено принципам рівності, безсторонності, безпосередності, правової визначеності, визначеності вимог і транспарентності.*

*В статье проанализированы подходы к пониманию понятия «оценивание кандидатов на занятие вакантных должностей государственной службы». Выделены основные признаки и принципы оценивания кандидатов на занятие вакантных должностей. Особое внимание уделено принципам равенства, беспристрастности, непосредственности, правовой определенности, определенности требований и транспарентности.*

*Understanding the concept of “evaluation of candidates to vacant positions”, has been analyzed in the article. The author has selected the same characteristics and principles evaluation of candidates to vacant positions. Special attention is paid to the principles of equality, impartiality, immediacy, legal certainty, clarity requirements and transparency.*



**Література**

1. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : [монографія] / І.В. Шпекторенко. – Д. : Монолит, 2009. – 242 с.
2. Кадрова політика і державна служба : [навчальний посібник] / [С.М. Серьогін, Н.Т. Гончарук, Н.А. Липовська та ін.] ; за заг. ред. С.М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
3. Витко Т.Ю. Добір кадрів на державну службу: соціологічний аналіз та перспективи розвитку / Т. Витко // Вісник державної служби України. – 2010. – № 2. – С. 22–26.
4. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. – К. : Конус-Ю, 2007. – 735 с.
5. Українсько-канадський проект «Реформа управління персоналом на державній службі» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka>.
6. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
7. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Хамходера О.П. Адміністративно-правовий статус інспекції як центрального органу виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О.П. Хамходера. – Одеса, 2014. – 270 с.
9. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13 вересня 2011 року № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.golovbukh.ua/regulations/2341/8341/8342/464822/>.
10. Конотопцева Ю.В. Методи добору персоналу державної служби в Україні / Ю.В. Конотопцева // Державне будівництво. – 2014. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbua.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/3/02.pdf>.