

10. Струс-Духнич Т.В. Роль і місце судової влади у правовій державі / Т.В. Струс-Духнич // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2011. – Вип. 6. – С. 171-175. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2011_6_40.

11. Монтескьє Ш.Л. Избранные произведения / Ш.Л. Монтескьє. Москва : Политиздат, 1955. – 799 с.

12. Селіванов А.О. Організація судової влади в Україні. Перший аналіз нормативного змісту Закону України «Просудоустрій України» / [А.О. Селіванов (кер. авт. кол.), Є.В. Фесенко, Н.С. Рудюк та ін.]. – Київ, 2002. – 112 с.

УДК 342.9

КОБЄЛЄВ О.І.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ВАКАНТНОЇ ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У науковій статті проаналізовано теоретико-правові підходи до сутності поняття конкурсу. Досліджено порядок та принципи проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби. Розглянуто основні етапи конкурсного відбору.

Ключові слова: Державна фінансова служба, конкурс, реформа, державна служба.

В научной статье проанализированы теоретико-правовые подходы к сущности понятия конкурс. Исследованы порядок и принципы проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной службы. Рассмотрены основные этапы конкурсного отбора.

Ключевые слова: Государственная фискальная служба, конкурс, реформа, государственная служба.

In the scientific article theoretical approaches to essence of competition are analysed. An order and principles of holding competition on substitution of vacant positions of government service are explored. The basic stages of competitive selection are considered.

Key words: Government fiscal service of Ukraine, competition, government service, reformation.

Вступ. Сучасний стан політичних перетворень і розбудови України як демократичної правової держави та впровадження у життя основних положень адміністративної реформи обумовлюють необхідність удосконалення системи органів виконавчої влади. Водночас підвищуються вимоги до персоналу органів виконавчої влади, оскільки саме від його якісного складу та ефективності функціонування залежить успішність виконання завдань, що ставить перед ними держава. Основними засобами реалізації кадрової політики у фінансальних органах виступають процеси формування персоналу та забезпечення його ефективного функціонування.

Таким чином, нагальна необхідність удосконалення роботи з персоналом в органах Державної фінансальної служби у контексті реформування, а також набрання чинності новою редакцією Закону України «Про державну службу» обумовлюють актуальність і важливість дослідження запровадження конкурсного відбору на заміщення вакантних посад в органах Державної фінансальної служби України.

© КОБЄЛЄВ О.І. – перший заступник начальника (Державна податкова інспекція Печерського району Головного управління Державної фінансальної служби України в м. Києві)

До окремих аспектів окресленої проблеми у різний час зверталися В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрийко, О.М. Бандурка, Л.Р. Біла, Ю.П. Битяк, І.П. Голосніченко, Р.А. Калужний, Д.М. Лук'янець, В.М. Марчук, О.С. Нагорічна, О.П. Рябченко, О.Л. Станчева, В.В. Толкованов та ін.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження особливостей проведення конкурсного відбору кандидатів на зайняття вакантної посади державної служби в умовах реформування Державної фіскальної служби України.

Результати дослідження. Відповідно до статті 21 Закону України «Про державну службу» вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу [4]. У вітчизняному законодавстві наразі немає чіткого та однозначного визначення поняття «конкурс», а у науковій літературі зустрічаємо різні підходи до визнання зазначеного поняття. Автори енциклопедичного словника з державного управління [2] зазначають, що конкурс – це різновид змагання за встановленими правилами, певними критеріями, у конкретні строки, у певній сфері або сферах суспільної діяльності, що має на меті визначити найкращого серед осіб або організацій, що беруть у ньому участь.

Як вказує В. Смірнов, конкурс – це особливий, винятковий порядок добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади [6, с. 45].

На думку В. Глозман, конкурс слід розглядати як соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників [1, с. 37].

О. Станчева пропонує визначити конкурс під час добору кадрів як особливий спосіб добору працівників, що має окрему організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду, у порядку, встановленому законодавством [7, с. 464].

Водночас конкурсний відбір державних службовців (від лат. – *concursum* – зустріч, зіткнення) – це особлива адміністративна процедура, визначення професійно-кваліфікаційних характеристик претендента та встановлення їх відповідності вимогам вакантної державної посади [3].

Важливість конкурсного іспиту полягає у тому, що до всіх кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців висуваються однакові вимоги щодо їх підготовки та професіоналізму.

Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених Законом, а саме без обов'язкового проведення конкурсу здійснюється:

- переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду у державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу;

- переведення державного службовця на посаду служби в органах місцевого самоврядування під час передачі або делегування повноважень і функцій від державного органу до органу місцевого самоврядування у разі відповідності його професійної компетентності кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;

- переведення на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду у тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби;

- переведення на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби у державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби у державному органі, до якого переводиться державний службовець [4].

Відповідно до пункту 3 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 принципами проведення конкурсу є забезпечення рівного доступу; політична неупередженість; законність; довіра суспільства; недискримінація; прозорість; добросовісність; надійність та відповідність методів тестування; узгодженість застосування методів тестування; ефективний і справедливий процес відбору [5].

Проведення конкурсу здійснюється відповідно до установлених законом порядку вимог до професійної компетентності кандидата на вакантну посаду державної служби на основі оцінювання його особистих досягнень, знань, умінь та навичок, моральних та ділових якостей для належного виконання посадових обов'язків.

Порядок проведення конкурсу визначає:

- 1) умови проведення конкурсу;

2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;

3) склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії;

4) порядок прийняття та розгляду документів для участі у конкурсі;

5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби;

6) методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби [4].

Порядок проведення конкурсу містить ряд особливостей, зокрема, такі:

– допущенню до конкурсу кандидата на посаду категорії «А» передуюче перевірка спеціальним структурним підрозділом документів, поданих для участі у конкурсі, на відповідність встановленим законом вимогам;

– конкурс проводиться у три етапи:

1) тестування – проводиться з метою визначення рівня знань законодавства.

Одне завдання включає 40 тестових питань, які обираються для кожного учасника тестування автоматично із загального переліку (не менш як 100) питань. Кандидати, які за результатами тестування отримали менше ніж 1 бал із 2 можливих, є такими, що не пройшли тестування та не можуть бути допущені до наступного етапу конкурсу;

2) розв'язування – ситуаційних завдань проводиться з метою об'єктивного з'ясування спроможності кандидатів використовувати свої знання, досвід під час виконання посадових обов'язків. Кожен кандидат, залежно від категорії посади та вимог, які необхідно оцінити, розв'язує письмово від одного до трьох ситуаційних завдань. Оцінювання результатів розв'язання ситуаційного завдання здійснюється від 0 до 2 балів;

3) співбесіда – проводиться з метою оцінки відповідності досвіду, досягнень, компетенції, особистих якостей вимогам до професійної компетентності кандидата та до відповідних посадових обов'язків. Співбесіда дає змогу оцінити відповідність кандидата вимогам, які не були оцінені на попередніх етапах конкурсу. Оцінювання відповідності кандидата кожній окремій вимозі до його професійної компетентності за результатами співбесіди здійснюється від 0 до 2 балів;

– передбачено формування підсумкового рейтингу кандидатів, за допомогою якого визначається переможець конкурсу шляхом додавання середніх оцінок, проставлених членами конкурсної комісії у зведеній відомості середніх оцінок за кожен окрему вимогу до професійної компетентності, та тестування на знання законодавства;

– результати конкурсу оприлюднюються не пізніше ніж протягом 45 календарних днів з дня оприлюднення оголошення про проведення такого конкурсу [5].

О.С. Нагорічна зазначає, що усі три основні етапи конкурсного відбору потребують чималих знань, зусиль, наполегливості як кандидата на посаду, так і тих, хто організовує та проводить конкурс. Результати усіх трьох етапів конкурсу дають змогу сформувати цілісне уявлення про претендента на посаду в органах державної служби, рівень його готовності до виконання посадових обов'язків [9, с. 5-6].

Як слушно зазначає В.В. Толкованов, одним з недоліків проведення конкурсу у багатьох органах державної влади та органах місцевого самоврядування є формальний підхід. У більшості випадків на одну вакантну посаду претендує лише один кандидат, який й оголошується переможцем. Це свідчить про те, що конкурси проводяться часто під конкретну особу та без урахування принципу змагальності, який є визначальним для залучення на державну службу компетентних та кваліфікованих кадрів [8].

Новий підхід до роботи з кадрами повинен включати уніфіковані моделі до здійснення усіх кадрових процесів, у тому числі проведення конкурсів та набору кандидатів на вакантні посади державної служби в органах Державної фіскальної служби України. Одночасно за результатами тестування слід передбачити обов'язкове формування переліку осіб, що успішно пройшли конкурс. Цей список повинен бути основою для подальшої роботи з кандидатами для вступу на державну службу.

Можна погодитися з пропозицією закріплення на законодавчому рівні вимоги, відповідно до якої усі органи державної влади мають заповнювати усі вакантні посади із відповідних резервних листів, що формуються спеціальним уповноваженим органом за результатами проведення відповідних централізованих конкурсів. По суті, це є моделлю формування нового дієвого кадрового резерву на конкурсних засадах, що має значно підвищити його ефективність [8].

Висновки. Таким чином, введення процедури обов'язкового проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби в органах Державної фіскальної служби України,

з одного боку, видається вкрай перспективним рішенням, оскільки сприятиме підвищенню професійного рівня та ділових якостей кадрів органів ДФС України. Та водночас слід констатувати, що існування єдиної конкурсної процедури на заміщення вакантних посад може в окремих випадках завадити здійснити оперативний підбір кандидатів для ключових посад.

Список використаних джерел:

1. Глозман В. Право и проверка деловых качеств работников / В. Глозман. – Минск : Изд-во Мин-ского гос. ун-та, 1981. – 72 с.
2. Енциклопедичний словник з державного управління / Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / за ред. С.М. Серьогіна, В.М. Сороко, Ю.В. Ковбасюка. – Т. 7 – К. : НАДУ, 2011. – 764 с.
4. Про державну службу : Закон України, прийнятий Верховною Радою України 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
5. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова КМУ, прийнятий Кабінетом Міністрів України 25 березня 2016р. №246. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п/para10#n10>.
6. Смирнов В. Конкурс в советском трудовом праве / В. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленинградского гос. ун-та, 1960. – 108 с.
7. Станчева О.Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників / О.Л. Станчева // Актуальні проблеми держави і права. – 2013. – № 70. – С. 463-468.
8. Толкованов В.В. Проведення централізованих конкурсів та вдосконалення відбору кандидатів на посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування Фіскальна політика в умовах макроекономічної стабілізації : збірник наукових праць за матеріалами науково-практичного інтернет-семінару, 21–31 травня 2016 року. – Ірпінь : НДІ фіскальної політики, 2016. – 124 с.
9. Формування кадрового потенціалу Державної фіскальної служби України (науково-методичні рекомендації) : наук.-практ. вид. / за заг. ред. канд. пед. наук, с.н.с. О.С. Нагорічної. – Хмельницький : Науково-дослідний центр митної справи Державного науково-дослідного інституту фіскальної політики Національного університету Державної фіскальної служби України, 2016. – 164 с.