

## В Україні вирішують завдання підвищення кваліфікації держслужбовців

Реформування системи управління персоналом на державній службі є пріоритетним напрямком модернізації державної служби України, визначеним Президентом України в контексті впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». З набуттям чинності нової редакції Закону України «Про державну службу» виникає необхідність посилення стратегічної ролі служб персоналу (кадрових служб) у системі державного управління, зосередження їх на аналітичній та організаційній роботі з кадрового менеджменту, прогнозуванні розвитку персоналу, планування кар'єри державних службовців та забезпечення їх навчання з питань впровадження нового законодавства про державну службу. Для впровадження нового Закону України «Про державну службу» Національним агентством України з питань державної служби розроблено всі нормативно-правові акти, визначені в Національному плані дій на 2012 рік та забезпечено реалізацію підготовчих заходів щодо навчання з питань впровадження нового законодавства про державну службу керівників державної служби, керівників служб персоналу в органах державної влади. Нацдержслужбою України у співробітництві із Школою вищого корпусу державної служби, Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, НАДУ при Президентові України та її регіональними інститутами, регіональними та галузевими закладами підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування було забезпечено організацію проведення короткострокових тематичних семінарів з питань впровадження нового законодавства про державну службу. На виконання підпункту 200.2 Національного плану дій на 2012 рік Нацдержслужбою України розроблено та затверджено профілі професійної компетентності посад державних службовців Нацдержслужби України. З метою забезпечення практичного застосування нового законодавства Наказом Нацдержслужби України № 148 від 20.07.2012 було затверджено Методичні рекомендації з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної республіки Крим або їх апараті, а також надано консультативно-методичну допомогу зацікавленим органам державної влади. Відповідно до статті 9 нового Закону України «Про державну службу» Національним агентством України з питань державної служби видано наказ від 05.03.2012 № 45 «Про затвердження Типового положення про службу персоналу органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату». Нове законодавство про державну службу зміщує акценти з кадрового діловодства, яке наразі домінує у кадрових службах до управління персоналом. Зокрема, новими завданнями служби персоналу є здійснення 1 раз на 2 роки підготовки проекту програми іспиту (тестів) для проведення конкурсу на зайняття посад державної служби; визначення спеціальних вимог до досвіду роботи та інших вимог до професійно-кваліфікаційного рівня осіб, які претендують на зайняття посад державної служби; здійснення планування кар'єри в органі державної влади. Інноваціями нового Закону України «Про державну службу» стали положення про проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. Відповідно до статті 20 Нацдержслужбою України видано наказ від 05.03.2012 № 43 «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби». Закон встановлює єдині процедури прийняття на державну службу незалежно від статусу органу та посади, за винятком особливостей призначення на посади державної служби групи І. Передбачається якісна зміна підходу до проведення конкурсу шляхом складання іспитів (тестування) та проходження співбесіди, а не складання іспиту на знання Конституції України, Законів України «Про державну службу» та «Про засади запобігання і протидії корупції». Новий Закон України «Про державну службу» передбачає порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: оприлюднення оголошення про проведення конкурсу, прийом документів та їх попередній розгляд на відповідність, проведення тестування, співбесіди та відбір кандидатів, проведення спеціальної перевірки та оголошення повторного конкурсу. Також новими завданнями для керівників служб персоналу в органах державної влади є проведення тестування на знання законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та його структурного підрозділу а також проведення структурованої співбесіди з метою виявлення відповідності особи відповідним профілям професійної компетентності.

Відповідно до частини 2 статті 20 Закону України «Про державну службу» Нацдержслужбою України видано наказ від 05.03.2012 № 44 «Про затвердження порядку ведення особових справ державних службовців». Окрім документів, передбачених діючим Порядком, особова справа має містити письмову згоду на проведення спеціальної перевірки, довідку про результати спеціальної перевірки, медичну довідку про стан здоров'я, копію трудової книжки. Розглядаються пропозиції щодо удосконалення форми особової картки та системи обробки персональних даних.

Новими завданнями, покладеними на керівників і працівників служб персоналу органів державної влади стали:

– розроблення профілів професійної компетентності посад як нового покоління вимог до конкретної групи посад державної служби та осіб, які претендують на зайняття цих посад. На відміну від кваліфікаційних характеристик посад, профілі професійної компетентності посад державної служби та вимоги до осіб, які претендують на зайняття цих посад розробляються до конкретних посад державної служби, що унеможливило дублювання посадкових обов'язків;

– проведення функціонального аналізу з метою розподілу професійної діяльності на структурні елементи – основні посадові обов'язки із визначенням вимог до знань, умінь, навичок та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби за кожною з них;

– застосування механізму оцінювання знань, умінь, навичок та інших вимог до рівня професійної компетентності державних службовців або осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в державних органах з боку суб'єктів призначення як засобу визначення параметрів вимог до кваліфікації. Впровадження нового Закону України «Про державну службу» ставить нові завдання перед керівниками і працівниками служб персоналу, що дозволить службі персоналу (кадровій службі) планувати та організувати заходи, спрямовані на удосконалення правового регулювання державної служби, організувати заходи щодо вступу на державну службу, проходження та припинення державної служби, володіти інструментами оцінювання рівня професійної компетентності та інструментами оцінювання рівня результатів службової діяльності державних службовців; прогнозувати розвиток персоналу, планування кар'єри державних службовців, забезпечувати їх навчання та здійснення постійного моніторингу ефективності роботи.

Запровадження сучасних практик і технологій управління персоналом в системі державної служби та обов'язкове підвищення кваліфікації державних службовців та керівників державної служби в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, керівників і працівників служб персоналу державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим або їх апараті дозволить вдосконалити систему управління персоналом на державній службі, забезпечити об'єктивний процес прийняття та проходження державної служби та зміцить професійну спроможність державної служби.