

**ЛІХОНІНА О.В.**

## **УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВІДБОРУ НА КЕРІВНУ ПОСАДУ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

В сучасних умовах державна кадрова політика визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрямки і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Для набору і відбору кадрів має бути опис посадових обов'язків, навичок, кваліфікації, потрібних для виконання роботи для кожної посади. Це одна з основних вимог системи державної служби.

Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями державних службовців, які розробляються і затверджуються на основі цього Довідника. Крім того, Законом України «Про державну службу» визначені 7 категорій посад державних службовців та 15 рангів, які відповідають певним категоріям.

В системі державної служби посади заміщуються шляхом призначення або за конкурсом.

Конкурс при прийнятті на посади в державні органи є принципово новим інститутом державної служби і важливим компонентом набору та відбору кадрів.

Стаття 15 Закону України «Про державну службу» визначає, що прийняття на державну службу на посади III — VII категорій, передбачених статтею 25 цього Закону, здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законом України.

Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 782 від 04.01.95 р. Для проведення конкурсу наказом керівника утворюється конкурсна комісія, яку очолює, як правило, заступник керівника. Інформація про конкурс та умови його проведення оголошуються в засобах інформації не пізніше як за місяць до проведення конкурсу та доводиться до відома працівників органу, в якому оголошується конкурс.

Претенденти на посаду державного службовця подають на ім'я керівника заяву, до якої додаються особовий листок обліку кадрів, автобіографія, копії документів про освіту, декларація про доходи, зобов'язання фінансового характеру, в тому числі і за кордоном щодо себе і членів своєї сім'ї. Претенденти, які працюють в органі, де оголошено конкурс, чи зараховані до кадрового резерву цього органу і бажають взяти участь у конкурсі, зазначених документів до заяви не додають. Особи, які досягли граничного віку перебування на державній службі, участі у конкурсі не беруть.

Учасникам конкурсу надається інформація щодо особливостей умов праці за відповідною посадою, їм може бути запропоновано викласти свої міркування чи підготувати реферат на тему майбутньої роботи.

Учасники конкурсу завчасно повідомляються про час і місце засідання комісії. Комісія проводить співбесіду з кожним учасником конкурсу і приймає рішення шляхом голосування, що оформляється протоколом.

Без конкурсного відбору або стажування можуть також прийматися:

а) державні службовці на посади:

○ керівників, які згідно із законодавством обираються або затверджуються колегіальними органами;

○ керівників, які призначаються міністрами, керівниками інших центральних органів державної виконавчої влади за погодженням з керівниками місцевих органів державної виконавчої влади;

○ спеціалістів при переміщенні їх у межах одного державного органу на рівнозначну або нижчу посаду з дотриманням вимог законодавства про працю.

б) державні службовці, які перебували на відповідних посадах у державних органах та виконавчих органах Рад, в тому числі в тих, що ліквіднуються, до новостворених органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування;

в) на державну службу — випускники Української академії державного управління при Президентові України та філіалів у державні органи, які направляли їх на навчання.

Таким чином, набір і відбір кадрів у державній службі України має свої особливості. Відбір претендентів відбувається шляхом призначення на посаду, проведення конкурсу, стажування, формування кадрового резерву.