

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

ЄФРЕМОВА ОЛЕНА ПЕТРІВНА

УДК 342.98 (09)(043.5)

**КОНКУРСНИЙ ВІДБІР У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
(ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АНАЛІЗ)**

12.00.01 – теорія та історія держави і права;
історія політичних і правових учень

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі теорії та історії держави і права Інституту політології та права Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор історичних наук, професор
ГУЗ Анатолій Михайлович,
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова,
професор кафедри теорії та історії
держави і права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЛАДИЧЕНКО Віктор Валерійович,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
завідувач кафедри міжнародного права
та порівняльного правознавства;

кандидат юридичних наук
ОПОЛЬСЬКА Наталя Михайлівна,
Вінницький національний аграрний університет,
доцент кафедри правознавства.

Захист відбудеться 27 квітня 2015 року о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.053.18 у Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

Автореферат розісланий 27 березня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О. В. Токарчук

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституційне закріплення перспектив розвитку Української держави як правової та соціальної; необхідність забезпечення реальності принципу верховенства прав і свобод людини; приведення законодавства України, що регламентує державно-владну діяльність, у відповідність до європейського законодавства у зв'язку із наміром держави стати повноправним членом ЄС, обумовлюють актуальність наукового аналізу інституту державної служби як комплексної категорії, що досліджується не лише на галузевому рівні, а й потребує вагомих теоретико-правових напрацювань.

Глибоке теоретичне дослідження державної служби, з'ясування її сутності, якісних характеристик, динаміки розвитку, можливості ефективно реагувати на суспільні виклики – надасть змогу дослідити особливу роль держави як суб'єкта правовідносин, її значення як засобу забезпечення компромісу різноманітних інтересів і визначити основні шляхи вдосконалення відносин держави з особою, інститутами громадянського суспільства та суб'єктами міжнародних відносин.

Актуальність теоретичного дослідження проблем організації державної служби визначається, насамперед, необхідністю її кардинальної перебудови в аспекті кадрового забезпечення, адже державна служба України потребує нагального реформування її суб'єктивної складової в аспекті подолання корупції; забезпечення відкритості, публічності та прозорості як на етапі функціонування, так і на етапі формування кадрового складу.

Існує необхідність теоретичного обґрунтування основ нової моделі державної служби в Україні, узгодженої із законодавством Європейського Союзу. У сучасних умовах державотворення акценти в дослідженні правового регулювання конкурсу при прийнятті на посади державних службовців об'єктивно мають бути спрямовані на пошук шляхів його вдосконалення. Необхідність здійсненого дослідження зумовлена також існуючими прогалинами правового регулювання та неадаптованістю норм конкурсу при прийнятті на державну службу, що переважно успадковані з радянської доби, і не відповідають сучасним суспільним потребам.

Ситуація, що склалася в системі теоретичного аналізу інституту державної служби, потребує вивчення у тому числі через звернення до досвіду її функціонування в минулому. Пізнавальний ефект від висновків та узагальнень наукової роботи може бути посилений шляхом практичного впровадження існуючого вітчизняного та зарубіжного досвіду правового регулювання конкурсного відбору в систему державної служби України.

Остаточний вплив на вибір теми здійснила її недостатня теоретична та практична розробка у вітчизняній юридичній науці. Теоретико-прикладне вивчення проблеми конкурсного заміщення вакантних посад відкриває

широкий простір для вдосконалення вітчизняного законодавства і, як наслідок, має гармонізувати його із правовим простором країн Європейського Союзу.

На теоретичному рівні проблеми конкурсного відбору в системі державної служби і в сучасній науці є малодослідженими. Окремі питання природи та змісту конкурсного відбору, які вивчали ще в 70–90-х рр. ХХ ст., або ж потребують переосмислення відповідно до реалій сьогодення, або ж є галузевими за характером і визначають особливості цього інституту в конституційному й адміністративному праві. Окремі теоретичні проблеми природи, змісту, процедури та підстав конкурсного відбору в системі державної служби на монографічному та дисертаційному рівнях досліджувалися такими радянськими вченими: О.П. Івановим, Б.М. Лазарєвим, А.Є. Луньовою, Ю.М. Козловим, В.М. Манохіним, М.І. Піскотіним, Ю.О. Розенбаумом, В.В. Цветковим, В.А. Юсуповим. Їхні ідеї дають змогу виявити теоретико-прикладні особливості конкурсу у державній службі того періоду.

Значний внесок у розробку теоретико-правових проблем конкурсу зробили російські вчені, серед яких: Д.В. Абакумов, Д.М. Бахрах, І.М. Барциц, В.І. Ігнатов, О.Ф. Ноздрачов, Ю.М. Старилов, Ю.О. Розенбаум, В.В. Черепанов. Теоретико-правові проблеми конкурсу у змісті державної служби України та зарубіжних країн, аналіз нормативно-правової бази конкурсного заміщення та її прогалин, визначення принципів і стадій конкурсного провадження були предметом дослідження таких вітчизняних науковців: В.Б. Авер'янова, Ю.П. Битяка, Б.Й. Візірова, О.В. Данилюк, С.Д. Дубенко, В.О. Козловського, Н.Р. Нижник, О.А. Машкова, В.В. Ладиченко, О.Д. Лазор, У.І. Ляхович, О.Ю. Оболенського, Н.М. Опольської, Н.Г. Плахотнюк, Н.К. Рашетова, Л.В. Романюк, В.Я. Малиновського, О.В. Петришина, Є.С. Чернонога. Не применшуючи важливості праць зазначених учених, необхідно констатувати відсутність комплексних теоретичних досліджень сутності конкурсного відбору у системі державної служби України, що має самостійний характер і функціональне призначення.

Попри соціальну і політико-правову значимість у загальнотеоретичній науці, усе ще відсутні дослідження, присвячені комплексному вивченню теоретико-прикладних аспектів еволюції правового регулювання конкурсного відбору в системі державної служби України, юридичної природи цього інституту, стадійності і процедурності конкурсного відбору та шляхів підвищення його ефективності.

Зазначене засвідчує актуальність обраної теми дисертаційного дослідження та необхідність подальшого теоретико-правового аналізу інституту конкурсного відбору як важливого засобу підвищення ефективності державної служби України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота є складовою науково-дослідної роботи кафедри теорії та історії держави і права Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова «Дослідження проблем гуманітарних наук (правознавство)», затвердженої вченою радою НПУ імені М.П. Драгоманова (протокол № 5 від 22 грудня 2006 р.). Тема дисертації затверджена вченою радою Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (протокол № 1 від 4 вересня 2014 р.).

Роботу виконано відповідно до пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених Постановою загальних зборів Національної Академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. № 14–10 «Правове забезпечення державного будівництва, розвитку політичної системи та місцевого самоврядування».

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є теоретико-прикладний аналіз правових засад конкурсного відбору в системі державної служби України, виокремлення основних закономірностей, тенденцій та особливостей конкурсного відбору державних службовців з урахуванням попереднього історично-правового досвіду, а також обґрунтування оптимальної теоретичної моделі конкурсу при прийнятті на державну службу в контексті євроінтеграційних процесів в Україні.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- проаналізувати процес становлення концептуальних засад конкурсного відбору в системі державної служби України в історії політико-правової думки; виокремити закономірності становлення доктринальних підходів до цього інституту, обґрунтованих у науковому середовищі впродовж різних етапів розвитку людства;

- з'ясувати зміст основних теоретико-правових понять і категорій конкурсного відбору в системі державної служби;

- здійснити порівняльно-правовий аналіз законодавства про конкурсний відбір державних службовців у системі державної служби зарубіжних країн та України у процесі становлення української державності;

- дослідити систему нормативно-правових актів, що забезпечували регулювання конкурсного відбору в радянському суспільстві;

- проаналізувати юридичну природу конкурсного відбору в системі державної служби України на сучасному етапі;

- з'ясувати теоретико-правову природу стадій, процедур і методик оцінювання конкурсного відбору в системі державної служби України;

- обґрунтувати основні шляхи підвищення ефективності процедур основних стадій конкурсного відбору в системі державної служби України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері конкурсного відбору в системі державної служби України.

Предмет дослідження – теоретико-прикладний аналіз конкурсного відбору в системі державної служби України.

Методи дослідження. Методологія роботи складається з системи філософських підходів; філософсько-світоглядових, загальнонаукових і спеціально-наукових методів пізнання, що забезпечили об'єктивний, усебічний аналіз досліджуваного предмета.

Основу дослідження склали філософські підходи як комплекс методів пізнання. Основним серед них є антрополого-комунікативний, що забезпечує поєднання теоретичної і практичної сфер конкурсного відбору в системі державної служби України, поєднання психологічного, позитивістського, природного та соціологічного його аспектів (підрозд. 1.3, 2.3). Феноменологічний і синергетичний підходи спрямовані на пізнання державної служби як різновиду людської діяльності, обумовленої постійною участю в суспільних відносинах, обміном інформацією та взаємодією з іншими суб'єктами (підрозд. 2.3, 3.3). Системний підхід визначає конкурсний відбір як систему взаємодіючих елементів, що впливають на функціонування державної служби загалом (підрозд. 3.3). Компаративний підхід спрямований на аналіз різних етапів регулювання конкурсного відбору, особливостей його доктринального розуміння та зіставлення діючого національного та зарубіжного законодавства в цій сфері (підрозд. 2.1). Герменевтика як один із філософських методів сприяла пізнанню текстів нормативних актів, архівних матеріалів, інших документів, аналізу й оцінці змісту монографічних праць, наукових публікацій, що дозволило узагальнити правові явища та властивості конкурсного відбору в системі державної служби в Україні (підрозд. 1.1, 1.2). Аксиологічний метод використовувався для визначення якості нормативних актів законодавства про державну службу й інституту конкурсу, їх відповідності морально-етичним категоріям на кшталт: відкритість, прозорість, справедливість тощо (підрозд. 1.1).

Діалектичний метод дозволив визначити стратегію та закономірності дослідження розвитку конкурсного відбору в системі державної служби України (підрозд. 2.1). Аналіз і синтез використовувалися при формуванні авторського визначення поняття та структури конкурсу в системі державної служби. Індукція необхідна при вивченні зарубіжного досвіду конкурсу в системі державної служби (підрозд. 2.1, 2.2). Дедукція надала можливість виявити етапи розвитку конкурсу в системі державної служби (підрозд. 2.1). Узагальнення використовувалося при формулюванні висновків і пропозицій щодо впровадження у вітчизняне законодавство європейського досвіду правового регулювання конкурсного відбору державної служби (підрозд. 2.2).

Широкого застосування набули загальнонаукові методи, а саме логіко-історичний (підрозд. 2.1, 2.2, 2.3). Правова конструкція еволюції конкурсного відбору корегувалася за допомогою значного пласту історичних і юридичних фактів (підрозд. 2.1); структурний і системний методи забезпечили системне вивчення особливостей і принципів конкурсного відбору в системі державної служби (підрозд. 1.3, 2.3).

Спеціально-наукові методи були застосовані з урахуванням їх співвідношення. Методи структурного і функціонального аналізу та синтезу були використані для дослідження поняття та структури конкурсу в системі державної служби (підрозд. 1.3, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3), а також для формулювання висновків і пропозицій щодо впровадження у вітчизняне законодавство європейського досвіду правового регулювання конкурсного відбору державної служби (підрозд. 2.1). За допомогою логіко-семантичного методу та методу сходження від абстрактного до конкретного поглиблено понятійний апарат, визначено принципи, структуру конкурсного відбору в системі державної служби (підрозд. 1.3, 2.3). Конкретно-соціологічний метод застосовувався при аналізі інформації про державно-правову діяльність щодо конкурсного заміщення вакантних посад і її ефективності (підрозд. 3.2). Формально-юридичний (догматичний) метод використовувався при дослідженні юридичних фактів і юридичних текстів та їх тлумачення, а саме: Конституції України, законів України, указів Президента, постанов Кабінету Міністрів тощо (підрозд. 2.3, 3.1, 3.2, 3.3). Порівняльно-правовий метод націлював на зіставлення норм законодавства різних етапів державотворення, сприяв науковому пошуку загального й особливого у правових актах, діючих у національному законодавстві та державах Європи, Великої Британії, США (підрозд. 2.1). Діахронний аналіз дозволив дослідити порядок конкурсного відбору в системі державної служби України на різних історичних етапах його формування (підрозд. 2.1, 2.2). Синхронний аналіз використовувався при зіставленні конкурсного відбору в системі державної служби України та деяких держав Європи, Великої Британії та США (підрозд. 2.1).

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена тим, що дисертація є одним із перших у вітчизняній науці комплексним науковим дослідженням теоретико-прикладних аспектів конкурсного відбору в системі державної служби України, у межах якого здійснено спробу охарактеризувати правову природу, зміст аналізованого явища, обґрунтувати необхідність удосконалення існуючої моделі з метою приведення її у відповідність до європейських стандартів.

Наукову новизну й особистий внесок автора в розробку досліджуваних проблем викладено в таких положеннях, висновках та узагальненнях, що винесені на захист:

уперше:

– здійснено класифікацію масиву історіографічної літератури, визначено етапи становлення доктринального розуміння теоретико-прикладних аспектів конкурсного відбору в системі державної служби;

– обґрунтовано авторське бачення етапів становлення та розвитку конкурсного відбору в системі державної служби України: 1) передумови зародження конкурсу в системі державної служби; 2) конкурс у системі державної служби за часів Західноукраїнської Народної Республіки;

3) конкурс у системі державної служби за часів СРСР; 4) сучасний період розвитку конкурсу в системі державної служби України;

– обґрунтовано авторське бачення поняття «конкурс» як особливої внутрішньоорганізаційної, формалізованої процедури відбору єдиного кандидата на вакантну посаду в системі державної служби;

– доведено роль феномену конкурсного відбору в системі державної служби України, досліджено фактори її підвищення в сучасних умовах формування громадянського суспільства та впливу міжнародного співтовариства;

удосконалено:

– уявлення про те, що в умовах тоталітарного режиму впровадження конкурсного відбору було обмеженим, натомість більшовицький тоталітарний режим упроваджував іншу модель відбору кадрів, яка в основі своїй базувалася на адміністративно-командній системі підбору кадрів на державну службу;

– положення щодо розвитку теоретичних основ юридичної природи конкурсного відбору в системі державної служби сучасного суспільства, що потребує впровадження нової моделі конкурсного відбору, принципів його діяльності, поняття стадій та етапів конкурсу, формування змісту та методики проведення конкурсних процедур у системі державної служби України;

набули подальшого розвитку:

– порівняльно-правовий аналіз законодавства про конкурсний відбір державних службовців у системі державної служби зарубіжних країн, організаційно-правового забезпечення його ухвалення та наслідків реалізації в період становлення, з одного боку, та в нинішній період формування української державності, з іншого, наслідком якого став висновок про значно якісніший рівень відбору кадрового потенціалу державних службовців у держав, які впроваджували конкурсний відбір у системі державної служби, що в перспективі позначилося на якості управлінського апарату та його діяльності;

– змістовне наповнення основних теоретико-правових понять і категорій конкурсного відбору в системі державної служби, зокрема – визначення поняття «конкурс», «кандидат», «вакантна посада», «конкурсна комісія», «принципи конкурсу», «конкурсна процедура», «стадії конкурсу»;

– пропозиції щодо вдосконалення та підвищення ефективності вітчизняного законодавства, пов'язаного з конкурсним заміщенням вакантних посад у сфері державної служби.

Практичне значення одержаних результатів. Запропоновані теоретичні положення, висновки і рекомендації, а також теоретичні й методологічні підходи можуть бути використані:

– у науково-дослідній роботі – для подальших наукових розробок теоретико-прикладних проблем правового регулювання конкурсного відбору в

системі державної служби України та приведення його у відповідність до вимог Євросоюзу;

– у *правотворчій діяльності* в процесі внесення змін і доповнень до Закону України «Про державну службу», підзаконних нормативно-правових актів із питань проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців;

– у *правозастосовній практиці* у процесі вдосконалення практики реалізації конкурсного відбору державних службовців (довідка про впровадження Чернігівської міської ради у Чернігівській обл. № 3–24/281 від 13.03.2015 р.);

– у *навчальному процесі* – при підготовці навчально-методичних матеріалів із курсу «Теорія держави і права» й «Історія держави і права», «Державне управління», «Адміністративне право», «Державна служба»; при підготовці та перепідготовці фахівців служби персоналу державної служби України (акт впровадження Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова № 06–10/590 від 20.03.2015 р.; довідка про впровадження Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка № 53 від 17.12.2014р.; довідка про впровадження Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет» імені К.Д. Ушинського № 43/03 від 07.10.2014 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи обговорено на засіданнях кафедри теорії та історії держави і права Інституту політології та права НПУ імені М.П. Драгоманова. Теоретичні висновки оприлюднені в наукових доповідях на круглому столі «Актуальні проблеми розвитку держави і права»; (Чернігів, 2008 р.), VIII Міжвузівській науково-практичній конференції «Історико-правові та соціально-економічні аспекти розвитку суспільства» (Чернігів, 15 квітня 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрямки реформування законодавства України в умовах розбудови демократичної держави» (Харків, 24–25 грудня 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Правова система України у світлі активних реформаційних процесів (Київ, 29–30 грудня 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Правові реформи в Україні: проблеми реалізації (Київ, 16–17 лютого 2011 р.).

Публікації. Основні положення і висновки дослідження висвітлено в 14 наукових публікаціях, зокрема в 7 статтях, опублікованих у наукових виданнях, що входять до переліку МОН України, у 2 статтях у закордонних фахових виданнях, а також у 5 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації – 210 сторінок (із них основного тексту – 186 сторінок). До списку використаних джерел входить 229 найменувань, у тому числі 14 – іноземними мовами.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, вказано на її зв'язок із науковими темами; визначено об'єкт, предмет, мету та завдання; охарактеризовано методи; сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів; наведено дані щодо їх апробації; інформацію щодо публікацій і структури роботи.

Перший розділ «Концептуальна та методологічна основа дослідження» складається із трьох підрозділів, присвячених аналізу сучасного стану дослідження інституту конкурсного відбору державних службовців в Україні, характеристиці сучасної джерельної бази дослідження та його категоріального рівня.

Підрозділ 1.1 «Становлення доктринального дослідження проблем конкурсного відбору державних службовців в Україні в загальнотеоретичній науці» містить аналіз історіографії конкурсного відбору державних службовців в Україні та її класифікацію за таким принципом: дореволюційна історіографія, радянська, зарубіжна, сучасна українська історіографія.

Дореволюційна історіографія характеризується визначенням передумов зародження конкурсного відбору в державній службі. Акцентовано увагу на тому, що історіографію передумов зародження конкурсного відбору державних службовців в Україні досліджували історики О.Г. Аркуша, О.В. Бойко, Є.І. Бородін, П.П. Гай-Нижник, В.Я. Малиновський, М.П. Павлов-Сильванський та ін.

Радянська історіографія характеризується тим, що теоретичні проблеми державної служби обговорювали в науковій літературі в недостатньому обсязі. Цей факт пояснюється низкою історичних, суспільно-політичних, ідейно-теоретичних та інших чинників, що впливали на формування конкурсного заміщення посад. Учені зазначеного періоду дуже стисло висвітлювали цей інститут у своїх наукових працях. Доробки того часу доцільно розділити на дві течії. Першу формують ідеї науковців, які відносили конкурсний відбір до виборів та не звертали уваги на відмінності між цими способами заміщення посад (Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарев, А.Е. Луньова, М.І. Пискотіна, Ю.О. Розенбаум). Другу – ідеї вчених, які розглядали конкурсне заміщення як самостійний спосіб вступу на державну службу (О.П. Іванов, В.М. Манохін, В.В. Цветков, В.А. Юсупов, О.М. Якуба).

Зарубіжна історіографія висвітлювала конкурсний відбір державних службовців у зарубіжних країнах ХІХ-ХХІ ст. Чимало наукового матеріалу щодо конкурсного заміщення вакантних посад державної служби за кордоном міститься в роботах І.А. Василенко, А.А. Деміна, І.П. Ісаєнко, О.Я. Кібанова, І.Ф. Корж, В.В. Лобанова, А.В. Оболонського, А.М. Панова, І. Робертсона, Г. Титлайна, В.А. Туманова, які зробили значний внесок у розуміння особливостей конкурсного відбору державних службовців за кордоном.

Сучасна українська історіографія дослідження аналізованого феномену починається з ухвалення Закону України «Про державну службу» 1993 р., де вперше на законодавчому рівні був закріплений конкурсний порядок вступу на

державну службу, що й обумовило наукові розробки зазначеної проблеми. У роботі звернуто увагу на ідеї вітчизняних науковців, які розкривали сутність конкурсу в державній службі України у своїх працях, а саме: В.Б. Авер'янова, С.Д. Дубенко, О.А. Машкова, В.Я. Малиновського, В.В. Ладиченка, О.Д. Лазор, О.Я. Лазор, Г. Лелікова, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенського, Н.М. Опольської, О.С. Продаєвича, Н.Г. Плахотнюк, Л.В. Романюк, В.В. Цветкова, Є.С. Чернонога. Предметом їх наукового пошуку стали загальна характеристика конкурсного відбору у змісті державної служби України та зарубіжних країн; висвітлення нормативно-правової бази конкурсного заміщення, її прогалин; визначення принципів і характеристика окремих стадій конкурсного провадження; аналіз конкурсного іспиту.

У сучасній теоретичній науці проблему конкурсного заміщення посад у державній службі в Україні майже не розробляли. Існують розрізнені дослідження конкурсного відбору. Значна кількість авторів розглядає конкурсний відбір лише в аспекті державної служби. Більшість зарубіжних і вітчизняних учених окреслюють проблему конкурсного заміщення вакантних посад у державній службі, лише теоретично характеризуючи діючі нормативні положення.

Підрозділ 1.2 «Джерельна база та методологічна основа дослідження» характеризує джерельну базу дослідження конкурсу, яку становлять: нормативні акти, що регулювали конкурс за СРСР; міжнародні договори; Конституція України; закони України; нормативно-правові акти Президента України та нормативно-правові акти державних органів; нормативні акти зарубіжних країн; матеріали інформаційних і статистичних видань та матеріали науково-практичних конференцій. Завдяки аналізу нормативно-правової бази конкурсного заміщення в державній службі обґрунтовано висновок про їх розподіл на п'ять умовних груп, наповнених відповідною категорією документів. До першої групи входять архівні документи та нормативно-правові акти, що стосуються державної служби та передумов зародження конкурсу початку ХХ ст.; друга група – нормативні акти, що регулювали конкурс за доби СРСР; третя – міжнародні нормативні акти, які ратифіковані та наближують законодавство України про державну службу та конкурс, зокрема до законодавства ЄС; четверта – нормативні акти зарубіжних країн; п'ята група – основні нормативно-правові акти, що стосуються конкурсного відбору в системі державної служби України.

Методологічна база дослідження конкурсного відбору в системі державної служби України характеризується комплексним підходом. Використання методів, методологічних принципів наукового пізнання та логічних прийомів дозволили всебічно розглянути теоретичні засади розвитку конкурсу в системі державної служби України, виявити роль і місце конкурсного заміщення посад у процесі вступу на державну службу як одного з основних та ключових елементів побудови демократичної правової держави, визначити напрями його подальшого удосконалення.

Підрозділ 1.3 «Категоріальний рівень аналізу інституту конкурсного відбору державних службовців України», де наголошується на необхідності комплексного підходу до вдосконалення законодавчої бази, розбудови інституційної складової, а найголовніше – виявлення та розвитку кадрового потенціалу. Проведено дослідження змістового наповнення основних теоретико-правових понять і категорій, що стосуються конкурсного відбору у системі державної служби України. Залишаються недослідженими та не впровадженими в закони та постанови такі поняття як конкурс, конкурсна комісія, вакантна посада, що викликають дискусії на практиці та залишають прогалини в законодавстві, чим дають можливість обійти конкурсну процедуру та надати доступ до державної служби непрофесійним кадрам.

Розділ другий «Еволюція правового регулювання конкурсного відбору державних службовців в Україні» складається із трьох підрозділів, у яких проаналізовано виникнення та юридичну природу конкурсного відбору в державній службі України та зарубіжних країнах, досліджено особливості регулювання конкурсного відбору в законодавстві радянського періоду та в сучасних умовах.

У підрозділі 2.1 «Еволюція правового регулювання конкурсного відбору в системі державної служби України та зарубіжних країн» подано аналіз досвіду впровадження конкурсного відбору в Україні та зарубіжних країнах. Історію розвитку конкурсу в системі державної служби України розділено на такі етапи: передумови зародження конкурсу в системі державної служби (кінець XV – середина XVIII ст.); конкурс у системі державної служби за часів Західно-Української Народної Республіки (1918–1921 рр.); конкурс у системі державної служби за радянської доби (1917–1991 рр.); сучасний період розвитку конкурсу в системі державної служби незалежної України (з 1991 і донині).

Законодавством більшості зарубіжних держав закріплені норми про конкурсний відбір. Особливості в організації конкурсу на заміщення вакантних посад у державній службі є в кожній країні. Україна впродовж тривалого історичного періоду мала власні передумови розвитку конкурсного відбору, хоча реалізувати в повному обсязі такий порядок відбору на державну службу заважало прагнення керуючої влади самотійно вливати на процедуру підбору службовців.

Зазначено, що впровадження конкурсного відбору у вітчизняну державну службу можливе лише з урахуванням досвіду правового регулювання у більш розвинених країнах. У сучасних умовах імплементації законодавства України до законодавства ЄС однією з основних вимог є подолання корупції в системі державної служби, а одним з елементів цієї процедури – налагоджений правовий механізм конкурсного відбору повноцінного кадрового потенціалу службовців.

У підрозділі 2.2 «Регулювання конкурсного відбору законодавством радянської доби» наголошено на тому, що на початку становлення радянської держави наукові розробки про конкурсне заміщення існували в поєднанні з виборами. Пануюча ідеологія визнавала професійну бюрократію атрибутом

буржуазної держави, принцип добору на державну службу комуністичної партії Радянського Союзу був ключовим. Конкурс з'явився в радянському законодавстві у зв'язку з необхідністю підбору та підготовки кваліфікованих кадрів. Уперше застосування конкурсу на практиці мало місце в соціальній сфері, а саме в освіті, науці та культурі. І лише згодом конкурс поширився на промисловість і державну службу. Конкурс застосовували в досить вузьких сферах державного сектору. У той час на законодавчому рівні були закріплені та застосовувалися такі форми заміщення як вибори та призначення і, таким чином, конкурсний порядок ігнорувався законодавцем.

У підрозділі 2.3 «Юридична природа конкурсного відбору в системі державної служби на сучасному етапі» досліджується конкурсне заміщення вакантних посад у системі державної служби України. Конкурсний відбір має важливе значення при прийнятті на державну службу, тому ми розглянули його поняття й основні ознаки. Ознаки формують мету, допоміжні цілі, завдання, умови виконання та принципи конкурсу. З огляду на це зроблено висновок, що поняття й основні ознаки конкурсу потребують подальшого опрацювання та нормативної регламентації задля повнішого його розуміння. Зокрема досліджено такі принципи конкурсу, як прозорість і відкритість, об'єктивність, неупередженість і змагальність, підконтрольність, ефективність або неформальність, оперативність, що були виокремлені внаслідок аналізу наукової літератури й узагальнення відповідної практики.

Третій розділ «Теоретико-прикладні аспекти правового регулювання конкурсного відбору державних службовців в сучасній Україні» складається із трьох підрозділів, у яких розглянуто загальне поняття стадій і процедур конкурсного відбору в системі державної служби України, поняття конкурсних процедур і методики їх проведення, обґрунтовано шляхи удосконалення конкурсного відбору на сучасному етапі формування євроінтеграційного суспільства.

У підрозділі 3.1 «Теоретико-правовий аналіз стадій і процедур конкурсного відбору в системі державної служби України» проаналізовано поняття «процедура» і «провадження», що співвідносяться як статика і динаміка. Конкурсна процедура – це встановлений порядок конкурсу, а конкурсне провадження – це власне його розгляд і розв'язання. Також виокремлено поняття конкурсні процедури в державній службі як законодавчо врегульований порядок проведення в певні терміни стадій (етапів) конкурсу для II-V груп державних службовців і поняття кадрова процедура – конкурс у державній службі як внутрішньоорганізаційна, формалізована процедура набору на адміністративні посади державної служби, урегульована законом України та деталізована підзаконними актами.

Розрізнено поняття стадії конкурсу, під якими розуміють самостійні етапи конкурсної процедури, що мають власні цілі, терміни, суб'єкти та процесуально оформлені документи. Процедура та стадія це не тотожні поняття. Їх відмінність полягає в тому, що процедура є більшим за обсягом

поняттям, передбачає порядок ведення, розгляду певних справ, охоплює і стадії як певну ступінь, період, етап, що має свої якісні особливості. Стадії конкурсу характеризуються конкретними цілями і завданнями, суб'єктами та процесуальним оформленням. Виокремлено такі стадії та етапи конкурсу: 1) аналітична стадія; 2) стадія ухвалення рішення; 3) стадія виконання ухваленого рішення: публікація оголошення проведення конкурсу; прийом документів і їх попередній розгляд; проведення іспиту та відбір кандидатів: а) організаційна підготовка до іспиту, б) складання конкурсного іспиту, в) оцінювання та підбиття підсумків іспиту; 4) стадія закріплення ухваленого рішення; 5) стадія оскарження рішення.

У підрозділі 3.2 «Методики та процедури оцінювання кандидатів під час вступу на державну службу за конкурсом» розглянуто значну кількість методик оцінювання кандидатів на посаду, які заслуговують на увагу, мають позитивні та негативні сторони. Нині лише оцінювання за знаннями положень нормативних актів не може гарантувати ефективності роботи державного службовця у критичних ситуаціях. З огляду на це у процесі конкурсної процедури необхідно враховувати не тільки професійні, а й ділові та моральні якості кандидатів або професійний потенціал кандидата. Серед усіх виокремлених методів найбільш вдалою та перспективною є модель центрів оцінки у США та Великій Британії, а також у РФ, коли конкурс проводять у різних формах та залежно від вакантних посад. Акцентовано увагу на необхідності удосконалення механізму проведення інтерв'ю або співбесіди. Завдяки впровадженню в конкурс вищезазначених методик існує вірогідність відібрати найкращого кандидата на посаду й унеможливити протекціонізм, вияви корупції при вступі на державну службу.

У підрозділі 3.3 «Основні напрями удосконалення процедур конкурсного відбору в системі державної служби України» проаналізовано та запропоновано внести до Типового порядку проведення конкурсу такі визначення, як: «вакантна посада», «конкурсна комісія». Пропонується об'єднати конкурсну й атестаційну комісії, оскільки в них єдині завдання та вимоги до складу. Вважаємо за необхідне створити можливість заповнення та відправлення анкет і заяв на конкурсне заміщення вакантних посад у режимі он-лайн на офіційному сайті державного органу, а також розмістити зразки та пояснення до процесу заповнення анкет і заяв, можливих тестових завдань, інформацію про результати конкурсу. Наголошено на наявності в законодавстві про конкурс прогалин щодо термінів повідомлення та повернення документів претенденту, відсутності на практиці спеціально підготовленої відповідальної особи, яка б змогла консультувати претендентів по телефону, зв'язуватися з кандидатами електронною поштою, приймати факсом резюме й інші необхідні документи, обробляти заяви та надсилати кандидатам листи з додатковою інформацією про конкурс. Пропонуємо впровадження конкурсного відбору на вищі посади державного управління як засобу відкритого та прозорого формування державного апарату, подолання закритості процедури конкурсу.

ВИСНОВКИ

Завдяки дисертаційному дослідженню, підготовленому на основі аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду теоретичного та прикладного регулювання конкурсного відбору державних службовців, вивченню низки зарубіжних і вітчизняних наукових праць здійснено теоретичне узагальнення й обґрунтовано нові підходи до вирішення наукового завдання щодо теоретико-прикладного аналізу конкурсного відбору в системі державної служби України. Сформульовано теоретичні висновки та практичні рекомендації, спрямовані на створення доктринальної основи удосконалення та трансформації конкурсного заміщення вакантних посад у системі державної служби в Україні до вимог Європейського Союзу:

1. Здійснений аналіз джерельної та нормативної бази дослідження засвідчив, що на всіх етапах розвитку історіографії з проблеми конкурсного заміщення вакантних посад проводили наукові дослідження. Проте історіографія радянської доби має більш заангажований, схематичний та фрагментарний характер і висвітлює окремі аспекти конкурсу в державній службі. Сучасний стан історіографії засвідчує повернення інтересу до проблем конкурсного відбору в системі державної служби України. Завдяки аналізу дисертаційних досліджень та інших наукових праць, публікацій, підручників, нормативно-правових актів проаналізовано передумови й обставини виникнення конкурсу в державній службі в Україні та у зарубіжних країнах; з'ясовано процес його становлення; розкрито особливості принципів, змісту та структури конкурсу як окремої важливої складової вступу на українську державну службу. Конкурсний відбір у сучасній науковій літературі досліджено в таких аспектах: загальна характеристика конкурсу у змісті державної служби України та зарубіжних країн; висвітлення нормативно-правової бази конкурсного заміщення, її прогалин; визначення принципів і характеристика окремих стадій конкурсного провадження; аналіз конкурсного іспиту.

2. Джерельну базу теоретико-прикладного дослідження конкурсу становить нормативно-правова база конкурсного заміщення в державній службі, яку поділено на п'ять умовних груп, наповнених відповідною категорією документів. До першої групи віднесено архівні документи і нормативно-правові акти, що стосуються державної служби та передумов зародження конкурсу початку ХХ ст.; друга група охоплює нормативні акти, що регулювали конкурс за доби СРСР; третя – міжнародні нормативні акти, які ратифіковані та наближають законодавство України про державну службу та конкурс, зокрема до законодавства ЄС; четверта – нормативні акти зарубіжних країн; до п'ятої групи входять основні нормативно-правові акти, що стосуються конкурсного відбору в системі державної служби України. Більшість нормативно-правових актів джерельної бази із проблем конкурсного заміщення вакантних посад потребують удосконалення. У сучасних умовах державна служба України переходить на новий рівень і наближається до

державної служби європейських країн, що обумовлює важливе значення адаптації та вдосконалення законодавства про державну службу до законодавства Європейського Союзу.

3. На основі вивчення поняття «конкурс у системі державної служби», основних складових, ознак й особливостей, вироблено авторське поняття «конкурс (конкурсний відбір)» як особливої внутрішньоорганізаційної, формалізованої процедури відбору єдиного кандидата на вакантну посаду в системі державної служби. Зазначене визначення охоплює всі аспекти змісту конкурсної процедури в системі державної служби України.

У сучасних умовах недослідженими, не впровадженими до законів і постанов залишаються такі поняття, як «кандидат» і «конкурсна комісія», що викликає дискусії на практиці та залишає прогалини у законодавстві, що дають можливість обійти конкурсну процедуру та надати доступ до державної служби непрофесійним кадрам. Отже, кандидат у конкурсному відборі – це особа, яка подала усі необхідні документи до служби персоналу та допущена до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади.

Суперечливим залишається статус і поняття конкурсної комісії, яку визначено як тимчасово діючий колегіальний орган, що створюється відповідним державним органом з метою проведення процедури відбору та визначення переможця конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби.

4. Порівняльно-правовий аналіз законодавства про конкурсний відбір державних службовців у системі державної служби зарубіжних країн, організаційно-правове забезпечення його ухвалення та наслідки реалізації в період становлення української державності обумовлює правомірність висновку про значно якісніший рівень відбору кадрового потенціалу державних службовців у держав, які впроваджували конкурсний відбір у системі державної служби, що в перспективі позначилося на якості управлінського апарату та його діяльності.

5. Історію розвитку конкурсу в системі державної служби України розділимо на такі етапи: передумови зародження конкурсу в системі державної служби (кінець XV – середина XVIII ст.); конкурс у системі державної служби за часів Західно-Української Народної Республіки (1918–1921 рр.); конкурс у системі державної служби за радянської доби (1917–1991 рр.); сучасний період розвитку конкурсу в системі державної служби незалежної України (з 1991 і донині).

6. Дослідження еволюції конкурсу в системі державної служби України і зарубіжних країн дає змогу стверджувати, що сучасний досвід таких країн як США, Японія, Франція, Велика Британія, Польща необхідно враховувати при адаптації законодавства України до загальноєвропейських стандартів і принципів правового регулювання конкурсного відбору в системі державної служби. З огляду на це запропоновано впровадити позитивний досвід зарубіжних країн у сфері конкурсного заміщення посад, урахувавши особливості

вітчизняної державної служби та ментальності громадян, а саме – центри оцінки, що охоплюють усі основні методи відбору, які використовуються на практиці. Формувати доступні в мережі Інтернет списки конкурсу, що складаються із прізвищ кандидатів і набраних прохідних балів. При прийманні документів призначати відповідальну особу, яка б могла консультувати претендентів по телефону, зв'язуватися з ними електронною поштою, приймати факсом резюме й інші необхідні документи, обробляти заяви та надсилати кандидатам листи з додатковою інформацією про конкурс; у системі Internet можна розмістити бланк анкети кандидата-претендента на вакантну посаду державного службовця, нормативні документи про державну службу.

7. Дослідження радянського періоду розвитку конкурсу в державній службі дозволяє зробити висновок про відсутність Закону «Про державну службу», про аналіз конкурсу як різновиду виборів і вузьке коло його застосування. Радянські вчені майже не досліджували зазначене питання та зосереджувалися на недоліках конкурсу, що пояснюється політизацією радянського суспільства. Загальна нормативна база була правовим полем, що потребувало подальшого розвитку. Прогрес конкурсного заміщення затримувався завдяки керівній ролі правлячої партії та номенклатурності посад, що впливала на процеси реформування та розвиток кадрів. Отже, за радянського періоду конкурс у системі державної служби застосовувався у досить вузьких сферах державного сектору.

8. Правове регулювання конкурсного заміщення вакантних посад у системі державної служби сучасної України потребує значного реформування й удосконалення. Це можна пояснити відсутністю регламентування багатьох його елементів, визначень і підходів, що призводить до зловживань, корупції та відсутності прозорості при вступі на державну службу. Розвиток теоретичних основ юридичної природи конкурсного відбору в системі державної служби сучасного етапу розвитку суспільства потребує впровадження нової моделі конкурсного відбору, його принципів діяльності, поняття стадій та етапів конкурсу, формування змісту і методики проведення конкурсних процедур у системі державної служби України.

До принципів організації процедури конкурсу належать прозорість і відкритість, рівноправність, рівний доступ на державну службу та рівні умови її проходження, об'єктивність і неупередженість, змагальність, підконтрольність, ефективність або неформальність, оперативність.

9. У теоретико-прикладному аспекті обґрунтовані такі поняття, як конкурсні процедури та стадії конкурсу. Визначення «конкурсної процедури» та поняття «конкурсний відбір» необхідно розмежувати, оскільки це різні поняття, що співвідносяться як частина та загальне. Конкурсні процедури в державній службі визначено як законодавчо врегульований порядок проведення в певні терміни стадій (етапів) конкурсу для II-V груп державних службовців.

10. Визначення та розмежування стадій надає можливість розширити погляди на стадійний характер конкурсного відбору та виявляти недоліки процедури. Стадіями конкурсу вважають самостійні етапи конкурсної процедури, що мають свої цілі, терміни, суб'єкти і процесуально оформлені документи. Доцільно виокремити такі стадії та етапи конкурсу: 1) аналітична стадія; 2) стадія ухвалення рішення; 3) стадія виконання ухваленого рішення: публікація оголошення проведення конкурсу; приймання документів та їх попередній розгляд; проведення іспиту та відбір кандидатів: а) організаційна підготовка до іспиту; б) складання конкурсного іспиту; в) оцінювання та підбиття підсумків іспиту; 4) стадія закріплення ухваленого рішення; 5) стадія оскарження рішення.

11. Процес конкурсного відбору та його методики мають вносити до свого змісту не тільки професійні, а й ділові та моральні якості кандидатів або професійний потенціал кандидата. Задля врахування зазначених якостей запропоновано запровадити у процедуру конкурсного відбору методики: «випробування з виконання», письмові випробування, усні випробування; для кандидатів на посади вищих груп передбачити підготовку реферату, у якому обґрунтовуються реальні перспективи розвитку галузі; питання випробувань мають поділятися на: стандартні, що охоплюють основні нормативні акти; щодо відповідної галузі державної служби; питання, що виявляють потенціал кандидата. Унести відповідну норму до Типового порядку проведення конкурсу, яка б регулювала впровадження групової дискусії при проведенні конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців.

12. З метою удосконалення законодавства пропонуються такі зміни до Типового порядку проведення конкурсу: 1) закріпити в п. 17, доповнивши його ч. 2, яку сформулювати так: «Служба персоналу державного органу зобов'язана повідомити рішення про відповідність документів кандидата встановленим вимогам у 10-денний термін та в разі невідповідності документів повернути їх кандидату у 20-денний термін»; 2) змінити п. 32 Типового порядку проведення конкурсу та викласти його в такій редакції: «Рішення конкурсної комісії про призначення на посаду державного службовця та зарахування до кадрового резерву є обов'язковим для керівника державного органу. Керівник зобов'язаний у 3-денний термін оформити наказом або розпорядженням призначення на посаду державного службовця та зарахування до кадрового резерву»; 3) при однакових результатах іспитів перевагу слід надати особі, що має вищий освітньо-кваліфікаційний рівень або одержала його раніше іншого кандидата з аналогічним освітнім рівнем. За рівності зазначених характеристик перевагу має отримати старший за віком кандидат; 4) необхідно встановити кінцевий термін прийому документів, інформацію розміщувати на сайті державного органу; 5) змінити п. 33 Типового порядку проведення конкурсу та викласти його в такій редакції «Термін подання документів для участі в конкурсі не може становити менше 30 календарних днів від дня оприлюднення оголошення про проведення конкурсу».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в закордонних і вітчизняних фахових наукових виданнях

1. Єфремова О. П. Законодавче регулювання конкурсу в Україні та зарубіжних країнах: порівняльний аналіз / О. П. Єфремова // Держава і право. – 2009. – № 44. – С. 301–309.
2. Єфремова О. П. Становлення і розвиток правового регулювання конкурсу у державній службі України / О. П. Єфремова // Держава і право. – 2011. – № 50. – С. 281–287.
3. Єфремова О. П. Удосконалення процедури конкурсу в державній службі України на його окремих стадіях [Електронний ресурс] / О. П. Єфремова // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 253–257. – Режим доступу до журн. : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11eopios.pdf>.
4. Єфремова О. П. Сучасний стан правового регулювання конкурсу в державній службі України [Електронний ресурс] / О. П. Єфремова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2 (4). – Режим доступу до журн. : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11yopdsu>.
5. Єфремова О. П. Принципи здійснення конкурсу в державній службі в Україні [Електронний ресурс] / О. П. Єфремова // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2011. – № 1. – Режим доступу до журн. : <http://www.dy.nayka.com.ua>.
6. Єфремова О. П. Методики конкурсного заміщення посад в державній службі [Електронний ресурс] / О. П. Єфремова // Часопис академії адвокатури. – 2012. – № 1 (14). – Режим доступу до журн. : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Chaau/2012-1/12eopnds.pdf>.
7. Єфремова О. П. Конкурс як різновид кадрової процедури при формуванні кадрового потенціалу державної служби України / О. П. Єфремова // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. – Економіка і право : зб. наук. праць. – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. – Вип. 21. – С. 159–164.
8. Єфремова Е. П. Зарождение конкурсного замещения вакантных должностей государственной службы в период существования Западно-Украинской Народной республики в 1918–1919 годах (анализ нормативно-правовой базы) / Е. П. Ефремова // Закон и жизнь : междунар. науч.-практ. прав. журн. – 2013. – № 10/2 (262). – С. 111–113.
9. Ефремова Е. П. Конкурсный порядок замещения вакантных должностей в период СССР / Е. П. Ефремова // История государства и права. – № 23. – 2013. – С. 57–61.

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

10. Грищенко О. П. (Єфремова О. П.) Поняття та види процедур прийняття на посади в органи державної влади / О. П. Грищенко // Актуальні проблеми розвитку держави і права : зб. мат. круглого столу. – Чернівці : Вид-во ЧДПІСТП, 2008. – С. 22–26.

11. Єфремова О. П. Правове регулювання конкурсу в державній службі України / О. П. Єфремова // Историко-правовые и социально-экономические аспекты развития общества: тез. докл. VIII Межвузовской науч.-практ. конф. – Чернигов: Украинско-Российский институт (филиал) МГОУ в г. Чернигове, 2009. – С. 54–55.

12. Єфремова О. П. Деякі питання правового регулювання порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад в державній службі України / О. П. Єфремова // Основні напрямки реформування законодавства України в умовах розбудови демократичної держави : мат. Міжнародної наук.-практ. конф., м. Харків, 24–25 грудня 2010 р. – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2010. – С. 31–34.

13. Єфремова О. П. Реформування та адаптація правового регулювання конкурсу в державній службі України до законодавства Європейського Союзу / О. П. Єфремова // Правова система України у світлі активних реформаційних процесів: Міжнародна наук.-практ. конф., м. Київ, 29–30 грудня 2010 р. : у 2-х тт. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2010. – Т. 2. – С. 23–26.

14. Єфремова О. П. Реформування процедури конкурсу на заміщення вакантних посад в державній службі України / О. П. Єфремова // Правові реформи в Україні: проблеми реалізації: Міжнародна наук.-практ. конф., м. Київ, 16–17 лютого 2011 р. : у 4-х тт. – К. : Центр правових наукових досліджень, 2011. – Т. 3. – С. 31–33.

АНОТАЦІЇ

Єфремова О. П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз). – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. – Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. – Київ, 2015.

У дисертаційній роботі здійснено комплексний аналіз теоретико-прикладних аспектів категорії «конкурсний відбір у системі державної служби». У дослідженні розглянуто теоретичні засади становлення конкурсного відбору державних службовців в Україні в сучасній загальнотеоретичній науці, з'ясовано та проаналізовано категоріальний рівень інституту конкурсного відбору державних службовців України, визначено еволюцію правового регулювання конкурсного відбору в системі державної служби України та зарубіжних країн, його реформування за радянського періоду та на сучасному етапі. Юридична природа конкурсного відбору в системі державної служби на сучасному етапі потребує уточнення його поняття та основних ознак. Здійснено теоретико-правовий аналіз стадій і процедур конкурсного відбору в системі державної служби України. Розглянуто методики та процедури оцінювання кандидатів під час вступу на державну службу за конкурсом. Виокремлено основні напрями удосконалення процедур конкурсного відбору в системі державної служби України.

Ключові слова: конкурсний відбір, державна служба, вакантна посада, заміщення, процедура, стадії, етапи, методики, правове регулювання.

Ефремова Е. П. Конкурсный отбор в системе государственной службы Украины (теоретико-прикладной анализ). – Рукопись.

Диссертация на получение научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. – Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова. – Киев, 2015.

В диссертации исследованы теоретические основы современного состояния и проблем конкурсного отбора в системе государственной службы Украины. Конкурсное замещение вакантных должностей позволяет обеспечить прозрачность и открытость вступления на государственную службу. На сегодняшний день государственная служба Украины переходит на новый уровень, чем приближается к государственной службе европейских стран. Важное значение в правовой системе Украины имеет адаптация и совершенствование законодательства о государственной службе к законодательству Европейского Союза.

Предпосылки зарождения конкурсного отбора существовали на территории Запорожской Сечи, которые выражались в виде выборов на властно-военные должности, и базировались на таких принципах, как публичность, открытость, состязательность. Единственным положительным примером внедрения конкурса в государственную службу можно увидеть во времена ЗУНР, когда влияние европейских государств обусловило трансформацию национального законодательства. В период СССР конкурс большинство ученых рассматривало как разновидность выборов, а аргументом считали сходство процедур их проведения.

Юридическая природа конкурсного отбора в системе государственной службы на современном этапе требует уточнения его понятия и основных признаков. Признаки состоят из главной цели, вспомогательных целей, задач, условий выполнения и принципов конкурса. Исходя из этого, можно сделать вывод, что понятие и основные признаки конкурса требуют дальнейшей проработки и нормативной регламентации для более полного его понимания. В частности, исследованы такие принципы конкурса, как прозрачность и открытость, объективность, беспристрастность и состязательность, подконтрольность, эффективность или неформальность, оперативность, которые были выделены в результате анализа научной литературы и обобщения соответствующей практики. Считаем, что можно сформулировать такое определение: конкурс (конкурсный отбор) – это особая внутриорганизационная, формализованная процедура отбора единого кандидата на вакантную должность в системе государственной службы. Выделено основную цель конкурса, вспомогательные цели, задачи, принципы конкурса. Определено понятие «конкурсная процедура», «конкурсное производство». Методики и процедуры оценки кандидатов при поступлении на государственную службу по конкурсу занимают особое место в конкурсном производстве. Рассмотрено значительное количество методик оценки кандидатов на должность, которые заслуживают внимания, имеют положительные и отрицательные стороны. Обоснованы основные направления совершенствования процедур на стадиях

конкурсного отбора в системе государственной службы Украины, а именно проанализировано и предложено внести в Порядок проведения конкурса такие определения, как: «вакантная должность», «конкурсная комиссия». Предлагается объединить конкурсную и аттестационную комиссию, поскольку у них единые задачи и требования к составу комиссии. Считаем необходимым создать возможность заполнения и отправки анкет и заявлений на конкурсное замещение вакантных должностей в режиме он-лайн на официальном сайте государственного органа, а также разместить образцы и пояснения к процессу заполнения анкет и заявлений, возможных тестовых заданий, информацию о результатах конкурса. Отмечается наличие в законодательстве о конкурсе пробелов – относительно сроков уведомления и возврата документов претенденту, отсутствия на практике специально подготовленного ответственного лица, которое смогло консультировать соискателей по телефону, связываться с кандидатами по электронной почте, принимать по факсу резюме и другие необходимые документы, обрабатывать заявления и отправлять кандидатам письма с дополнительной информацией о конкурсе. Предлагается внедрение конкурсному отбору на высшие должности государственного управления как средства открытого и прозрачного формирования государственного аппарата для преодоления закрытости процедуры конкурса.

Ключевые слова: конкурсный отбор, государственная служба, вакантная должность, замещение, процедура, стадии, этапы, методики, правовое регулирование.

Iefremova H. Competitive selection in the system of state service of Ukraine (theoretical and application analysis). – Manuscript.

The dissertation on a scientific degree of candidate of legal Sciences on a speciality 12.00.01 – theory and history of state and law; history of political and legal teachings. – National Pedagogical Dragomanov University. – Kiev, 2015.

This dissertation conducted a comprehensive analysis of the theoretical and applied aspects of the category of competitive selection in the public service". In the work are determined by the theoretical bases of formation of the competitive selection of civil servants in Ukraine in modern legal science, identified and analyzed categorical level of the Institute for competitive selection of civil servants of Ukraine, determined the evolution of legal regulation of the competitive selection in the system of state service of Ukraine and foreign countries, reforms in the Soviet period and today. The legal nature of competitive selection in the public service at the present stage requires clarification of its concepts and fundamental characteristics. Theoretical and legal analysis of the stages and procedures of the competitive selection in the system of state service of Ukraine. Describes methods and procedures for evaluating candidates for admission to the civil service through the competition. Main directions of improvement of the procedure of competitive selection in the system of state service of Ukraine.

Keywords: competition, the public service, the vacant position, the replacement procedure, stages, steps, methodology, the legal regulation.

Підписано до друку 13.02.2015 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Друк на різнографі.
Ум. друк арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Наклад 100 прим. Зам. №

Віддруковано ФОП Лозовий В. М.
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3759 від 14 квітня 2010 р.

14027, м. Чернігів, вул. Станіславського, 40
Тел. (0462) 972-661
www.lozovoy-books.cn.ua

