

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Рекомендации по усовершенствованию поступления на государственную службу Украины молодежи с учетом зарубежного опыта

Курганская Вероника

Студент

Национальный технический университет Украины КПИ, ФСП, Киев, Украина

E-mail: VeronikaKurganskaya@gmail.com

Стремительное развитие науки, техники, технологий, экономики, усовершенствование общественных отношений несет в себе также и необходимость развития системы управления государством и обществом. Для комплексного функционирования государственного аппарата неотъемлемой его частью является именно государственные служащие. Однако на сегодняшний день для современной украинской молодежи профессиональная реализация в сфере государственной службы не является привлекательной как с точки зрения заработной платы, условий продвижения по карьерной лестнице, так и условий работы в целом. Зачастую также поступление на государственную службу имеет под собой ряд специфических особенностей, не позволяющих даже при наличии необходимых данных предусмотренных ст. 4 Право на государственную службу Закона Украины «Про державну службу» занять должность в государственном органе и его аппарате. Современное молодое поколение воспринимает весь государственный аппарат, как прочно завуалированную сферу, предназначенную исключительно для «обособленных лиц».

Среди ряда проблем при приеме на государственную службу, можно выделить несколько:

- частое нарушение демократических принципов открытости, гласности и справедливости во время решения кадровых вопросов и отсутствие оперативного информирования кандидатов;
- не соблюдение установленной процедуры и правил назначения на должность;
- отсутствие разработанной системы приобщения на государственную службу молодежи;
- отсутствие единой системы набора и оценки специалистов в органах власти.

В связи с этим имеет место необходимость усовершенствования поступления на государственную службу. Следует отметить, что при реформировании управленческой системы имеется необходимость оценки не только собственного опыта данной системы, но и необходимо провести анализ способа внедрения внешнего по отношению к системе опыта. Рассмотрение опыта правового обеспечения государственной службы за рубежом будет рациональным для построения новой эффективной модели государственной службы, которая в свою очередь будет отвечать насущным потребностям государства.

При этом анализ опыта передовых стран мира свидетельствует о следующем (отличительные от Украины факторы):

Франция:

Конференция «Ломоносов 2013»

- о проведении конкурсных экзаменов на должности в государственном аппарате обеспечивается своевременное и полное информирование в СМИ о должностях, выносимых на конкурс, составе жюри, количестве экзаменов, списках кандидатов, допущенных к конкурсу;
- при условии не удовлетворения решением жюри человек имеет право подать в суд, если будет доказано проявление предвзятости;
- прошедшие конкурс лица в течение года работают стажерами.

Германия:

- для подготовки чиновников высшего ранга существуют Высшие профессиональные школы государственного управления. Условие приема - поступление на государственную службу. Обучение длится три года, из которых первая половина это теоретическое обучение, а вторая - непосредственно прохождение практики в органах государственного управления.

Италия:

- персонал государственного аппарата делится на постоянных (кадровых) количество которых составляет 190, и непостоянных (служащих по соглашению), составляющих 188;
- конкурсные экзамены, проводятся в письменном и устном формате. В письменной форме применяются к административному и исполнительскому составам, устные - к специалистам. Большая часть экзаменов падает именно на правовые науки;
- существует Административный совет, который функционирует в каждом министерстве, состоящий из начальников управлений министерства и министром. Созывается данная коллегия не реже одного раза в месяц, принимает решение по кадровым вопросам и конкурсному отбору на вакантные должности;
- создан Департамент государственной деятельности при совете министров, который ведет реестр служащих международных и государственных организаций, координирует управленческую деятельность, контролирует ее рентабельность и выявляет потребность в кадровом обеспечении для государственной службы [2];
- в местных органах власти значительная доля служащих низового звена имеют возможность трудоустройства непосредственно после получения среднего образования, и сразу проходят подготовку, ориентированную именно на практическую деятельность;
- зачастую позиции руководящих кадров занимают из местных органов управления.

Испания:

- индивидуум, подающий документы на конкурс, не должен быть уволен с государственной службы на основании дисциплинарного правонарушения;

- в состав комиссии по оценке кандидатов могут входить представители профсоюзных организаций и Государственной канцелярии публичной администрации.

Япония:

- конкурсные экзамены проводятся по принципу «открытых дверей» с заблаговременным оповещением о времени и месте их проведения в СМИ;
- экзамены кандидатов проводятся по трем отдельным группам: 1) для лиц, с высшим образованием; 2) для лиц, имеющих неполное высшее образование; 3) для лиц, имеющих среднее образование. Лица первой группы, в случае сдачи экзамена зачисляются в категорию «квалифицированных служащих» (к которой принадлежат высшие слои чиновничества) [1];
- должность на государственной службе занимает до ухода на пенсию. Занимаемая должность и размер заработной платы напрямую зависят от продолжительности непрерывного стажа.

Учитывая вышеизложенное можно внести изменения в отдельные аспекты законодательных актов Украины, которые регулируют государственную службу:

- открытость в решении кадровых вопросов, а именно освещение в СМИ;
- усовершенствование процедуры назначения на должность;
- акцентирование внимания на методах приобщения молодых и перспективных специалистов к государственной службе;
- устранение коррумпированности системы оценки специалистов и разработка четких критериев соответствия должности, на которую претендует кандидат.

Также, можно сделать вывод, что приобщать к государственной службе необходимо талантливую студенческую молодежь и выпускников высших учебных заведений соответствующего профиля. Необходимо использование новых подходов в анализе деловых и личностных характеристик потенциальных государственных служащих. Все это позволит создать качественных подбор специалистов.

Литература

1. Зенков М.Ю. Зарубежный опыт управления: Государственная служба: Учебное пособие. — Новосибирск: НГАУ, 2004.— 130 с.
2. Чубинский В.В. Государственное управление и государственная служба за рубежом :Курс лекций- СПб.: издательство <Образование-Культура>; издательство СЗАГС, 1998. - 272 с.