

Секція: Державне управління

Фоменко Таміла Вікторівна

студент магістратури

Харківського національного університету міського господарства

імені О.М. Бекетова

м. Харків, Україна

ДОБІР І ВІДБІР КАДРІВ ЯК ОДНА З БАЗОВИХ КАДРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів її розвитку. Високих результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідними знаннями та вміннями, мотивовані до узгодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організацій.

Під управлінням кадрами розуміють процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервної освіти кадрів [2]. Цей процес направлений на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і в результаті покращення життєвого рівня. Планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів становлять основу управління кадрами. Однією з найважливіших кадрових технологій є саме добір і відбір персоналу. Процеси набору та відбору працівників найбільш складні і відповідальні, оскільки пошук необхідних кадрів полягає у співвідношенні вимог, які висуває

роботодавець, і кваліфікації кандидата. В процесі набору та відбору кадрів у першу чергу враховується специфіка організації [3].

Процеси набору й відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації і на соціально-психологічному кліматі колективу.

Добір кадрів на посади державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування повинен базуватись на системі критеріїв, серед яких:

високий рівень освіти, бажано економічного, юридичного або загальноуправлінського напрямку, здібність до самоосвіти; спеціальна фахова підготовка в комплексі з практичними знаннями і уміннями застосовувати свої освітянські знання на практиці; висока мораль і етика поведінки; патріотизм; критерій культури, що передбачає знайомство із системою історичних традицій держави, володіння культурним надбанням своєї нації, народу і держави тощо; внутрішня гідність людей, які входять до складу управлінської еліти.

Критерії оцінювання персоналу завжди відповідають концепції управління персоналом і змінюються разом з нею, що пов'язано з неперервним розвитком суспільства та його потреб. Наприклад, якщо раніше при доборі, відборі та прийомі на роботу державного службовця та посадової особи органу місцевого самоврядування брали до уваги його старанність та сумлінність, то на даному етапі розвитку суспільства та реформування державної служби цінується його професіоналізм, комунікабельність, ініціативність, цілеспрямованість, стійкість до емоційних та фізичних навантажень.

При здійсненні добору і відбору необхідно дотримуватися наступних принципів:

- комплексність – всебічне дослідження й оцінка особистості кандидата (вивчення біографічних даних, професійної кар’єри, рівня професійних знань і умінь, ділових і особистих якостей, стану здоров’я, тощо);
- об’єктивність – повторюваність результатів оцінки зазначених якостей кандидата при повторних доборах, а також зведення до мінімуму впливу суб’єктивної думки керівника, що приймає остаточне рішення;
- безперервність – постійна робота з добору кращих фахівців, формування кадрового резерву для керівних посад;
- науковість – використання в процесі підготовки і проведення підбору останніх наукових досягнень і новітніх технологій.

Добір кандидатів на посади державної служби повинен забезпечувати відповідність трудового потенціалу та інтелектуально-психологічних особливостей кандидата на державну службу вимогам професійної діяльності в органах виконавчої влади. На державній службі при доборі кандидатів використовують комплекс методів добору, таких як аналіз біографічних даних, тестування, співбесіда, інтерв’ю. Правильно підібрані методи добору дозволять оцінити професійні, ділові та особисті якості кандидатів на посади державної служби. Підбір прийомів та заходів добору кандидатів на посаду державної служби та результативність застосування методів добору залежить від знань, умінь та навичок спеціалістів служб персоналу та компетентності керівників органу виконавчої влади у сфері управління персоналом [1].

Література

1. Конотопцева Ю.В. Методи добору персоналу державної служби в Україні [Електронний ресурс] . – Режим доступу:
<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/3/02.pdf>

2. Управління персоналом: Навч. посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська – К.: Центр навчальної літератури, 2006.–504с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом : Підручник / Ф.І.Хміль – К.:Академвидав, 2006. – 488 с.