

**ДОБІР НА ПУБЛІЧНУ СЛУЖБУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Ефективна діяльність державних органів та органів місцевого самоврядування неможлива без якісно підбраного висококваліфікованого персоналу. Добір кадрів на публічну службу в Україні є доволі тривалим процесом та потребує удосконалення. Вивчення досвіду провідних країн світу у цій сфері допоможе Україні розбудувати та удосконалити власну стратегію державної політики у питанні добору кадрів на публічну службу.

Треба зазначити, що в усіх європейських країнах, як і в Україні добір на публічну службу, відбувається шляхом проведення конкурсного відбору.

Так, у Франції проведення конкурсу здійснюється за двома варіантами:

- 1) складання іспитів та проходження тестів;
- 2) зіставлення послужного списку кандидатів [1, с.17].

Організацію та проведення конкурсного відбору на службу в органах місцевого самоврядування у Франції покладено на Національний центр місцевого самоврядування або міжвідомчий Центр управління послугами місцевого самоврядування. Треба зазначити, що в Україні дане питання регулює сам орган місцевого самоврядування, що в певній мірі порушує принцип незалежності. Після обрання конкурсною комісією, переможці мають рік пропрацювати стажерами. І лише після цього терміну французький роботодавець вирішує чи підвищити претендента до публічної особи чи продовжити її стажування.

У Німеччині персонал державних органів також обирається шляхом конкурсного відбору. Відповідальність за проведення конкурсу покладено на вищу інстанцію в даному державному органі. В свою чергу органам місцевого самоврядування Німеччини надана значна автономія у всіх питаннях стосовно відбору персоналу.

Добір на публічну службу в Іспанії подібний до французького. Відбір на публічну службу регламентується іспанським законодавством та здійснюється шляхом проведення конкурсу.

Деякий інший підхід до відбору кадрів на публічну службу демонструє Італія. У цій країні добір на вакантні посади державної служби можливий за двома варіантами. Згідно з першим, призначення на посаду покладається на розсуд адміністрації. За другим варіантом проводиться конкурсний відбір, який передбачає вивчення документів кандидата, проведення співбесіди або іспиту. Конкурсні іспити, на відміну від України, проводяться як усно, так і письмово.

Цікавим є досвід добору кадрів на державну службу у Японії. Головною відмінністю цієї країни від усіх інших є те, що до категорії державних службовців віднесені не тільки працівники адміністративного апарату, а ще й всі особи, що працюють на підприємствах державної форми власності (працівники освіти, охорони здоров'я, податкових органів, телебачення, поліції, залізниці, військовослужбовці тощо) [1, с.86].

Добір на державну службу в Японії здійснюється шляхом проведення конкурсних іспитів, організованих за принципом «відкритих дверей» з повідомленням про час і місце проведення в засобах масової інформації. Конкурсний іспит проводиться Радою у справах персоналу, в складі якої знаходиться спеціальний екзаменаційний відділ і 4 головних екзаменатора. Право на складання екзамену мають лише японські піддані [1, с.87]. Це означає, що будь-яка особа, яка є японським підданим і забажала стати державним службовцем може в зазначений час прийти і скласти вступні екзамени. Але, в той же час, успішно складений іспит ще не є гарантією отримання посади, оскільки для державних службовців встановлюється випробувальний термін строком на шість місяців і тільки після успішного його проходження претендент призначається на посаду. Для зайняття керівної посади обов'язковим у Японії є наявність вищої освіти.

Таким чином, можна з впевненістю стверджувати, що в Україні добір кадрів здійснюється, як і в більшості країн світу, шляхом конкурсного відбору. Відмінності полягають лише у самому процесі проведення конкурсу, вимогах, що висуваються до претендентів та у тому, на кого саме покладені функції з організації та проведення конкурсного відбору.

*Список літератури*

1. Управління персоналом в умовах децентралізації / За заг.ред. доктора наук з державного управління, професора, заслуженого юриста України **В.М. Олуйка** – Київ, 2018. – 504с.