

5. Шангина Л.П. Народ золотой середины / Л.П. Шангина // Зеркало недели. – 2000. – 30 декабря – С. 3.
6. Медведев В.С. Неправое поле правовой освіти. Про політичну обумовленість кризи юридичної освіти в Україні / В.С. Медведев // Дзеркало тижня. – 2001. – 3 березня. – С. 12–14.
7. Черней В.В. Подолання правового нігілізму – важлива умова розбудови правової держави : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.12 «Філософія права» / В.В. Черней ; Нац. академія внутр. справ України. – К., 1999. – 21 с.
8. Гусарев С.Д. Юридична деонтологія : [наук.-метод. посібник] / С.Д. Гусарев, О.Д. Тихомиров. – К. : НАВС, 2000. – 374 с.
9. Мехович А.М. Законность и уважение прав человека в деятельности органов внутренних дел / А.М. Мехович, А.С. Мордовец, А.В. Силантьева // Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 28–32.

Анотація

Годяк А. І. Реформування правової освіти працівників органів внутрішніх справ України. – Стаття. Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності реформування правової освіти працівників органів внутрішніх справ України. Виявлено методичні, політичні та економічні особливості становлення сучасної моделі підготовки спеціалістів у сфері правоохоронної діяльності.

Ключові слова: реформа, правова освіта, працівник міліції, органи внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України, соціальна, правова, демократична держава, довіра.

Аннотация

Годяк А. И. Реформирование правового образования работников органов внутренних дел Украины. – Статья.

Статья посвящена обоснованию необходимости реформирования правового образования работников органов внутренних дел Украины. Выявлены методические, политические и экономические особенности становления новой модели подготовки специалистов в сфере правоохранительной деятельности.

Ключевые слова: реформа, правовое образование, работник милиции, органы внутренних дел, Министерство внутренних дел Украины, социальное, правовое, демократическое государство, доверие.

Summary

Godiak A. I. Reforming the legal education of the representative of the bodies of internal affairs of Ukraine. – Article.

The article is devoted to grounding the necessity of reformation of legal education of workers of organs of internal affairs of Ukraine. It is clarified several methodical, political, economical aspects of the arising of a new model of legal education of such specialists.

Key words: reform, legal education, worker of militia, organs of internal affairs, Ministry of internal affairs of Ukraine, social, legal, democratic state, trust.

УДК 349.2:331.108.37:06.063

О. Л. Станчева

ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ ЯК ВИД ОЦІНКИ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Питання оцінки ділових якостей працівників досліджуються в науковій літературі з трудового права, менеджменту, управління розвитком персоналу, психології. Фахівці в різних галузях знань визнають, що завдання оцінки ділових якостей працівника полягає у виявленні його трудового потенціалу, ступеня використання цього потенціалу, у відповідності працівника займаній посаді або його готовності зайняти конкретну посаду, у тому, щоб охарактеризувати ефективність його трудової діяльності, а отже, і цінність працівника для підприємства (установи, орга-

© О. Л. Станчева, 2013

нізації). Одним з ефективних способів оцінки ділових якостей працівників під час прийняття на роботу є конкурсний відбір.

Теоретичні та практичні проблеми професійного відбору працівників за конкурсом досліджують представники науки трудового права, серед яких В.А. Глозман, В.М. Смирнов, П.Д. Пилипенко, К.Ю. Мельник, А.О. Мовчан та ін.

Метою статті є визначення поняття конкурсу та характеристика його як одного з видів оцінки ділових якостей працівників на підставі аналізу наукових джерел, чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України.

Під час конкурсного відбору оцінюється саме професійна компетенція майбутнього працівника. Професійна компетенція – навички, знання, цінності, підходи та особисті якості, що проявляються в поведінці співробітника та сприяють досягненню результатів діяльності на благо організації (установи).

У чинному законодавстві України відсутнє поняття конкурсу. Це поняття визначається в науковій літературі. У загальноприйнятому розумінні конкурс (від лат. *concurs*) – змагання, конкуренція, що мають за мету виділити найкращих з учасників; участь у змаганні за нагороду, місце, звання. Так, на думку В.М. Смирнова, конкурс – це особливий винятковий порядок добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади [2, с. 45]. Однак конкурсний порядок добору кадрів може застосовуватися в будь-якому разі за бажанням роботодавця, а не лише для прийняття на роботу осіб, щодо яких висувуються підвищені вимоги.

В.А. Глозман розглядає конкурс як соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей працівників [3, с. 37]. Проте в цьому визначенні не зазначено мету проведення добору кадрів шляхом застосування конкурсної процедури, що є важливим.

На думку Н.С. Думіна, конкурс є формою реалізації права на працю [6, с. 46]. Загальновідомо, що формою реалізації права на працю є трудовий договір, а конкурсна процедура є лише передумовою для його укладення. Саме за допомогою конкурсу відбувається відбір необхідних кадрів, вивчення їхніх ділових якостей. Після цього вже укладається трудовий договір [7, с. 80].

Вважаємо можливим визначити конкурс під час добору кадрів як особливий спосіб добору працівників, що має окрему організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду в порядку, встановленому законодавством.

Оцінка стосується всіх категорій працівників, хоча значимість її для окремих категорій не однакова. Звісно, оцінка ділових та особистих якостей людини під час відбору директора підприємства, головних спеціалістів – набагато складніше завдання, ніж, наприклад, відбір робітників для освоєння професій навіть кваліфікованої праці. Це ж стосується й оцінки результатів праці: у робітників цей результат виражається кількісно, а оцінка результатів праці керівників і фахівців являє собою складну методологічну проблему. Тому оцінка персоналу як важливий вид робіт у складі управління персоналом насамперед стосується керівників, фахівців і службовців.

У вітчизняній та зарубіжній практиці обрання за конкурсом є основою перевірки та оцінки колегіальним органом (спеціальною комісією) ділових якостей працівників із метою виявлення найбільш кваліфікованих із них.

Конкурс являє собою певний порядок добору на посаду одного з кандидатів на вакантне місце колегіальним органом, наприклад вченою, науково-технічною, художньою радою або спеціально утвореною комісією.

Для одних категорій працівників конкурс є обов'язковим, для інших – можливою умовою заміщення відповідної посади. Посади, заміщення яких відбувається за конкурсом, передбачені законом, іншим нормативно-правовим актом або статутом (положенням) організації.

Так, конкурсний відбір проходять претенденти на посади державних службовців. Правовою основою проведення конкурсу державних службовців є чинний Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року. Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється Положенням про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року.

Дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації не пізніше як за один місяць до проведення конкурсу.

Забороняється вимагати від кандидатів на державну службу відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством України. Президент України, Голова Верховної Ради України, члени Кабінету Міністрів України, глави місцевих державних адміністрацій мають право самостійно добирати та приймати осіб на посади своїх помічників, керівників прес-служб, радників і секретарів згідно із штатним розписом і категорією, що відповідає посаді (патронатна служба). Порядок перебування на державній службі таких осіб устанавлюється відповідними органами.

Особи, які претендують на зайняття посади державного службовця, за їхньою письмовою згодою проходять спеціальну перевірку в порядку, устанавленому Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». У разі прийняття на державну службу на конкурсній основі спеціальна перевірка проводиться після проведення конкурсу стосовно осіб, які рекомендовані для призначення на посаду.

І.М. Мельник слушно зазначає, що функції добору претендентів на державну службу мають зосереджуватися в спеціально уповноваженому державному органі, до якого можуть входити професійні експерти, психологи, працівники кадрових служб тощо [6].

Конкурсний відбір також проходять претенденти на вакантні посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України. Згідно з наказом Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації» від 24 грудня 2002 року конкурс є спеціальною формою добору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має на меті забезпечити вищі навчальні заклади особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується керівником вищого навчального закладу, про що видається наказ. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- після закінчення строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується, та не досягнуто домовленості з ректором про продовження трудових відносин на новий строк. У цьому випадку конкурс оголошується за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

Оголошення про проведення конкурсу публікується в друкованих засобах масової інформації, засновником (співзасновником) яких є орган місцевого самоврядування населеного пункту, у якому знаходиться вищий навчальний заклад.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі не може бути меншим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс. Забороняються немотивована відмова від участі в конкурсі та вимоги щодо відомостей і документів, подання яких не передбачено чинним законодавством.

Для інших категорій працівників конкурс може стати обов'язковим через зазначення про це в положенні відповідної організації. Роботодавець особисто вирішує, які посади обираються за конкурсом, а також встановлює порядок конкурсного обрання. Відносини з добору кадрів є формою взаємодії роботодавця та особи-кандидата в працівники, де кожен зацікавлений у настанні певного результату. Особа-кандидат у працівники є вільною в реалізації права самостійно й вільно обирати професію, рід занять, відповідну роботу, зважаючи на покликання, здібності, професійну підготовку, освіту, власні бажання. Водночас роботодавець вільно реалізує право на добір кадрів, керуючись при цьому завданнями, що стоять перед ним. Наявний між суб'єктами відносин зв'язок набуває юридичної значущості, оскільки створює передумови виникнення трудових правовідносин [7, с. 2].

Під час визначення вимог до кандидатів конкурсу необхідно виходити з того, що вони не повинні носити дискримінаційний характер. Щоб уникнути цього, треба звертати увагу на ділові якості працівника. Під діловими якостями працівника А.С. Розова розуміє здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у неї професійно-кваліфікаційних якостей (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи із цієї спеціальності, у цій галузі) [8, с. 15]. Крім того, роботодавець має право пред'явити особі, яка претендує на вакантну посаду, також і інші вимоги, необхідні як додаток до типових професійно-кваліфікаційних вимог через специфіку тієї чи іншої роботи. Наприклад, володіння однією або кількома іноземними мовами, навички роботи з комп'ютером тощо.

Більшість учених звертають увагу на проблемні питання конкурсу як механізму добору персоналу. Насамперед у більшості випадків процедура його проведення значно відрізняється від базових засад професійного набору персоналу. Серед членів конкурсної комісії немає ні психологів, ні спеціалістів із набору персоналу. Основною методикою проведення професійного відбору є іспит кандидатів, який

дозволяє виявити лише знання законодавства України. Проте загальна компетенція працівника визначається також його особистими психологічними, моральними якостями та інтелектуальними здібностями.

Тому більшість учених у роботах приділяють особливу увагу запровадженню досягнень психології та кадрового менеджменту в процедуру конкурсного відбору працівників.

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутні норми про конкурсний відбір працівників. Для національного законодавця є цікавими положення нових трудових кодексів, прийнятих на пострадянському просторі, у яких включені загальні та спеціальні норми про проведення конкурсу. Так, відповідно до ст. 18 Трудового кодексу Російської Федерації трудові відносини на підставі трудового договору в результаті обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади виникають, якщо трудовим законодавством або іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, або статутом (положенням) організації визначені перелік посад, які підлягають заміщенню за конкурсом, та порядок конкурсного обрання на ці посади.

Також у Трудовому кодексі Російської Федерації передбачаються можливість укладення строкових трудових договорів з особами, обраними за конкурсом на заміщення відповідної посади (ст. 59); заборона встановлення випробування для осіб, які вступають на роботу (ст. 70); конкурс для заміщення посад науково-педагогічних працівників установ вищої професійної освіти (ст. 332).

Таким чином, оцінку ділових якостей працівника слід розглядати як цілеспрямований процес визначення наявності професійних та особистих якостей працівника й встановлення їх відповідності займаній посаді або виконуваній роботі.

Конкурс є одним з основних видів оцінки ділових якостей працівників, дозволяє отримати розгорнуте уявлення про конкретну особу, зробити висновок про її кваліфікацію та відповідність майбутній посаді.

Конкурс являє собою особливий спосіб добору працівників, що має окрему організаційно-правову форму оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду в порядку, встановленому законодавством.

У сучасний період сукупність норм, які регулюють оцінку ділових якостей працівника, не утворюють самостійного правового інституту трудового права. Ці норми належать переважно до інституту трудового договору. Видається доцільним виділення окремого правового інституту оцінки ділових якостей працівника в системі національного трудового права. Норми про конкурсний відбір працівників як вид оцінки їхніх ділових якостей слід вважати складовою зазначеного інституту.

Література

1. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби / І.М. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://212.111.203.83/ej/ej7/doc_pdf/melnik.pdf.
2. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве / В.Н. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1960. – 108 с.
3. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников / В.А. Глозман. – Минск : Изд-во Минск. гос. ун-та, 1981. – 72 с.

4. Мовчан А.О. Правове регулювання конкурсного порядку добору кадрів / А.О. Мовчан // Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 4. – С. 46–52.
5. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : [монографія] / А.В. Андрушко. – Х. : Консум, 2006. – 392 с.
6. Мельник І.М. Запровадження інноваційних механізмів формування кадрового потенціалу державної служби в контексті реалізації державної кадрової політики / І.М. Мельник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dums/2009-01/Melnik.pdf.
7. Молодцов М.В. Трудовое право России : [учебник для вузов] / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 640 с.
8. Воронцов С.С. Кадровик / С.С. Воронцов, А.С. Розова // Трудове право для кадровика. – 2007. – № 5. – С. 15–20.

Анотація

Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. – Стаття.

У статті визначається поняття конкурсного відбору працівників на заміщення вакантних посад як вид оцінки ділових якостей працівників. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства в цій сфері.

Ключові слова: оцінка ділових якостей працівника, конкурсний відбір, професійна компетенція.

Аннотация

Станчева А. Л. Избрание по конкурсу как вид оценки деловых качеств работников. – Стаття.

В статье определяется понятие конкурсного отбора работников на замещение вакантных должностей как вид оценки деловых качеств работников. Вносятся предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: оценка деловых качеств работника, конкурсный отбор, профессиональная компетенция.

Summary

Stancheva O. L. Election under a contest as a form of assessment of competencies of employees. – Article.

The definition of competitive selection of employees while filling the vacant positions is defined in the article. The propositions on improvement of current labour legislation in this field are introduced.

Key words: assessment of competencies of employees, competitive selection, professional competency.

УДК 347.73:336.1:352

С. В. Березовська

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «МІСЦЕВІ ФІНАНСИ» ТА «ФІНАНСИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

Постановка проблеми. З'ясування й визначення основних теоретичних аспектів та особливостей державних фінансів і фінансів органів місцевого самоврядування є досить важливим для практичної реалізації участі цих фінансів у здійсненні державою та органами місцевого самоврядування своїх завдань і функцій. У свою чергу поняття «державні фінанси», на відміну від поняття «фінанси органів місцевого самоврядування», є достатньо вивченим і проаналізованим багатьма юристами-фінансистами та економістами. Термін «фінанси органів місцевого самоврядування» майже зовсім не використовується у фінансово-правовій та економічній літературі.

Під час розгляду фінансової основи місцевого самоврядування багато вчених використовували поняття «місцеві фінанси», яке ототожнювали з поняттям «фінан-