

УДК 352/354.08

DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i86.2409>*І. І. Задоя*

ЗАПРОВАДЖЕННЯ КАНДИДАТСЬКОГО РЕЗЕРВУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних напрямів державного будівництва в Україні є реформування інституту державної служби, оскільки саме від нього залежить зміцнення держави, ефективне виконання нею своїх завдань і функцій та розвиток громадянського суспільства.

У зв'язку із цим інституту державної служби завжди приділяли значну увагу як науковці, так і законодавці. Особливу увагу привертала і продовжує привертати кадрова складова частина державної служби, оскільки від неї залежить дієвість і ефективність кожного державного органу та державного апарату загалом. Ураховуючи запровадження інституту «кандидатського резерву» на державній службі, особливої актуальності набуває здійснення дослідження зазначеного інституту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти інституту державної служби неодноразово були предметом наукових досліджень таких учених, як: В.Б. Авер'янов, Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, С.Д. Дубенко, С.В. Ківалов, Т.О. Коломоєць, О.В. Кузьменко, Н.Р. Нижник, Ю.М. Старилів та ін.

Але, з огляду на те, що за останні роки законодавство про державну службу майже цілковито було оновлено та продовжує змінюватись і доповнюватись шляхом утворення нових інститутів, виникла необхідність дослідження такої нової складової частини державної служби, як кандидатський резерв.

Метою статті є дослідження сутності поняття «кандидатський резерв», з'ясування мети, переваг і недоліків його запровадження на державній службі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Народними депутатами України 18 травня 2020 р. було внесено на розгляд Верховної Ради України проект закону України про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву № 3491 [1]. Розроблення зазначеного проекту, як пояснили суб'єкти законодавчої ініціативи, зумовлено необхідністю використання професійного потенціалу кандидатів на посади державної служби, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу кандидатів, що взяли участь у конкурсі, але не визначені суб'єктом призначення або керівником державної служби переможцями конкурсу [2].

Цим законопроектом запропоновано доповнити Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII ст. 25–1 для активного та широкого залучення кандидатів для зайняття посад державної служби, що відповідають визначеним вимогам до професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, утворити кандидатський резерв – інформаційну систему (базу), яка містить відомості про кандидатів на посади державної служби, які успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору, але не стали

його переможцями, результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів і оголошені конкурси на посади державної служби [1].

Уже 3 липня 2020 р. Верховною Радою України ухвалений Закон «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву» [3].

Отже, зазначеним Законом на державній службі було запроваджено інститут «кандидатського резерву».

Метою запровадження кадрового резерву є активне та широке залучення кандидатів для зайняття посад державної служби, що відповідають законодавчо визначеним вимогам професійної компетентності.

Перш ніж визначати переваги і недоліки запровадження інституту «кандидатського резерву» на державній службі, з'ясуємо його сутність.

У «Тлумачному словнику української мови» «кандидат» – це той, кого намічено для обрання, призначення або прийняття куди-небудь. У тому ж словнику поняття «резерв» (фр. *réserve* від лат. *reservare* – «зберігати») визначається як запас чого-небудь, який спеціально зберігається для використання в разі потреби [4]. Отже, виходячи із тлумачення слів, можна стверджувати, що кандидатський резерв – це визначене коло осіб, які відповідають певним вимогам та в разі потреби можуть обійняти відповідні посади.

Беручи до уваги характеристики кандидатського резерву, що описуються в зазначеному Законі, можна визначити, що *кандидатський резерв на державній службі* – це інформаційна система (база), яка містить відомості про: 1) осіб, які претендують на зайняття посад державної служби й успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору, але не стали його переможцями; 2) результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів; 3) оголошені конкурси на посади державної служби, може використовуватись як кадровими службами, так і кандидатами на посади державної служби.

Зазначене свідчить, що поняття кандидатського резерву, визначене на законодавчому рівні, є більш змістовним.

Щодо кількості осіб, інформація про яких буде включена до кандидатського резерву за результатами конкурсного відбору, то в разі, якщо суб'єктом призначення або керівником державної служби визначено переможця конкурсу, то до кандидатського резерву буде розміщено відомості про чотирьох осіб, якщо ж ні – п'ятьох осіб. Це пов'язано з вимогою ч. 1 ст. 28 Закону України від 10 грудня 2015 р. «Про державну службу», яка передбачає, що рішенням комісії (конкурсної комісії) визначаються кандидатури на зайняття посад державної служби, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу кандидатів (не більше п'яти осіб на одну посаду), для вибору суб'єктом призначення або керівником державної служби переможця конкурсу [5].

Забезпечити функціонування інформаційної системи кандидатського резерву має розпорядник в особі центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [3]. Таким органом є Національне агентство України з питань державної служби.

Принагідно зазначимо, що розміщення в інформаційній системі (базі) кандидатського резерву відомостей про кандидатів на посади державної служби,

які успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору, результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів обмежено певним строком, що становить один рік із дати оприлюднення інформації про переможця конкурсу або про відсутність переможця конкурсу [6]. Це, на наш погляд, є цілком виправданим, оскільки сприятиме оновленню інформації в базі кандидатського резерву.

Беззаперечно позитивним моментом цього Закону є закріплення того, що кандидату на зайняття посади державної служби надається можливість самостійно використовувати інформаційну систему (базу) кандидатського резерву для підбору посад, на які оголошено конкурс, відповідно до компетентностей, якими він володіє, що, безумовно, спростить пошук відповідних вакансій та зіставлення вимог для їх зайняття із професійними компетентностями кандидата.

Крім того, якщо відомості про кандидата містяться в інформаційній системі (базі) кандидатського резерву, а його професійна компетентність відповідає вимогам до посад, на зайняття яких оголошено конкурс, його автоматично буде запрошено до участі в конкурсі через особистий електронний кабінет на Єдиному порталі вакансій державної служби [6].

Ще одним позитивним моментом включення та перебування кандидата в кандидатському резерві є те, що йому не потрібно буде подавати на новий конкурс інформацію, передбачену ст. 25 Закону України від 10 грудня 2015 р. «Про державну службу» (щодо підтвердження наявності відповідного ступеня вищої освіти, рівня вільного володіння державною мовою тощо), оскільки він уже її подавав.

Серед можливих недоліків упровадження інституту кандидатського резерву вбачається відсутність у кандидатів на посади державної служби, які отримали значну кількість конкурсних балів, але не стали переможцями конкурсу, досвіду роботи на державній службі. Однак, по-перше, така ситуація буде не завжди, а по-друге, однією із загальних вимог до кандидатів, які претендують на зайняття певних посад державної служби, є наявність досвіду роботи на відповідних посадах (наприклад, на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» [5]), тому особи без відповідного досвіду автоматично не зможуть бути допущені до участі в конкурсі.

Більш детальну інформацію про порядок ведення та застосування даних бази кандидатського резерву, а також використання попередніх результатів оцінювання вимог кандидатів буде передбачено в Положенні про базу кандидатського резерву, яке в подальшому буде затверджено Кабінетом Міністрів України [2].

Розглядаючи кандидатський резерв, не можна не зазначити, що питання створення резерву для зайняття вакантних посад державної служби не є абсолютно новим для України, адже дещо схожий інститут уже функціонував на державній службі. Так, ст. 28 Закону України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ «Про державну службу» було передбачено створення кадрового резерву для зайняття посад державних службовців, а також для просування по службі [7]. Крім того, було розроблено та затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199 Положення про формування кадрового резерву для державної служби, яке визначало основи формування й роботи з кадровим резервом [8]. Але у зв'язку з ухваленням нового Закону України «Про державну службу» у 2016 р. інститут

«кадрового резерву» завершив своє функціонування на державній службі, а посадова втратила чинність [9]. Отже, кадровий резерв використовувався на державній службі досить тривалий час та був скасований як такий, що не відповідав принципу забезпечення рівного доступу до державної служби, оскільки «старе» законодавство закріплювало переважне право на заміщення вакантної посади для працівника, якого було зараховано до кадрового резерву на цю посаду, та передбачало можливість заміщення вакантної посади працівником, зарахованим до кадрового резерву на цю посаду, поза конкурсом, лише на підставі рішення керівника відповідного органу [8]. Наукова спільнота, не залишаючи таку ситуацію поза увагою, називала кадровий резерв тривіальним каналом вертикальної мобільності, що дозволяє «обходити» конкурсні процедури під час зайняття більш високих посад [10].

Крім того, скасуванню кадрового резерву сприяло те, що, незважаючи на приписи законодавства щодо можливості зарахування до кадрового резерву осіб, рекомендованих конкурсними комісіями, та випускників вищих навчальних закладів, зокрема й тих, що зараховані на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління [8], здебільшого до кадрового резерву зараховували лише працівників відповідного органу, що перетворило функціонування кадрового резерву на формальність.

Дослідники, які розглядали у своїх працях питання функціонування кадрового резерву, також констатували його неефективність і пропонували або розробити заходи щодо підвищення ефективності його використання, або перейти на інші форми добору та кар'єрного просування персоналу, відмовитись від ідеї кадрового резерву [11, с. 240].

Зазначене свідчить про неефективність кадрового резерву, але все-таки в деяких країнах кадровий резерв продовжує функціонувати. Так, наприклад, ч. 2 ст. 22 Федерального закону Російської Федерації від 27 липня 2004 р. № 79-ФЗ «Про державну цивільну службу Російської Федерації» передбачено можливість призначення на посаду державної цивільної служби цивільного службовця (громадянина), якого включено до кадрового резерву на цивільній службі [12].

Отже, як простежується з аналізу понять «кандидатський резерв» і «кадровий резерв», вони схожі, але не є тотожними, що і зазначають деякі науковці [13].

Убачається, що запровадження такого інституту матиме більше позитивних наслідків, ніж негативних: по-перше, кандидата на зайняття посади на державній службі автоматично запросять до участі в конкурсах на інші посади державної служби, якщо його професійна компетентність відповідатиме вимогам до таких посад; по-друге, кандидат самостійно зможе використовувати інформаційну систему (базу) кандидатського резерву для пошуку і підбору посад, на які оголошено конкурс, відповідно до компетентностей, якими він володіє; по-третє, кандидату не потрібно буде подавати на новий конкурс інформацію, передбачену ст. 25 Закону України «Про державну службу»; по-четверте, особа, інформацію про яку буде розміщено в інформаційній системі (базі) кандидатського резерву, за прагнення досягти своєї мети зможе самостійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності, наприклад, шляхом більш детального вивчення законодавства.

Висновки. У підсумку зазначимо, що запровадження інституту «кандидатського резерву» на державній службі є одним із кроків уперед шляхом до комплектування державної служби висококваліфікованими, компетентними, добросовісними фахівцями з інноваційним мисленням, здатними на високому рівні виконувати свої посадові обов'язки.

Крім того, запровадження кандидатського резерву на державній службі буде сприяти полегшенню пошуку найбільш професійно підготовлених кандидатів та зайняттю цих посад громадянами, які володіють необхідними знаннями, уміннями та навичками, моральними і діловими якостями.

Література

1. Законопроект про резерви у держслужбі пропонують схвалити у цілому. URL: <https://ukrainepravo.com/news/ukraine/zakonoprojekt-pro-rezervy-u-derzhsluzhbi-proponuyut-skhvalyty-u-tsilomu/> (дата звернення: 09.07.2020).
2. Пояснювальна записка до проекту закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851 (дата звернення: 14.07.2020).
3. Прийнято Закон «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву» URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novynu/195418.html> (дата звернення: 14.07.2020).
4. Тлумачний словник української мови. URL: <https://eslovnik.com/%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2> (дата звернення: 09.07.2020).
5. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n290> (дата звернення: 09.07.2020).
6. Кадровий резерв – нові можливості для кандидатів на посади держслужби. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/4451-dopomoga-po-chastkovomu-bezrobottyu-dopomagarobotodavtsyam-ne-zvlnyati-pratsvnikv-pd-chas> (дата звернення: 09.07.2020).
7. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (дата звернення: 09.07.2020).
8. Положення про формування кадрового резерву для державної служби, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/199-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.07.2020).
9. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/465-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.07.2020).
10. Акімов О.О. Правові аспекти формування кадрового резерву державної служби. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-01\(11\)/16.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-01(11)/16.pdf).
11. Мостовий Г.І., Бабаєв В.Ю. Формування штатного кадрового резерву як перспективний напрям забезпечення державної служби кадрами нової генерації. *Вісник Національної академії державного управління*. 2010. Вип. 3(34). С. 239–246.
12. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/21210/page/1> (дата звернення: 13.07.2020).
13. Липовська С. Кандидатський резерв та резерв державних службовців – це різні поняття. URL: <https://uplan.org.ua/kandyatskyi-rezerv-ta-rezerv-derzhavnykh-sluzhbovtvis-tse-rizni-poniattia/> (дата звернення: 09.07.2020).

Анотація

Задоя І. І. Запровадження кандидатського резерву на державній службі. – Стаття.

У статті досліджено сутність поняття «кандидатський резерв» та, з урахуванням характеристик кандидатського резерву, що описуються в законодавстві, визначено, що кандидатський резерв на державній службі є інформаційною системою (базою), яка містить відомості про: 1) осіб, які претендують на зайняття посад державної служби й успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору, але не стали його переможцями; 2) результати проведення оцінювання професійних

компетентностей таких кандидатів; 3) оголошені конкурси на посади державної служби, може використовуватись як кадровими службами, так і кандидатами на посади державної служби.

З'ясовано, що метою запровадження кандидатського резерву на державній службі є активне та широке залучення кандидатів для зайняття посад державної служби, що відповідають законодавчо визначеним вимогам професійної компетентності.

Визначено переваги кандидатського резерву, що полягають в автоматичному запрошенні кандидата на зайняття посади на державній службі до участі в конкурсах на інші посади державної служби, якщо його професійна компетентність відповідатиме вимогам до таких посад; можливості самостійного використання кандидатом інформаційної системи (бази) кандидатського резерву для пошуку і підбору посад, на які оголошено конкурс; відсутності необхідності подання на новий конкурс інформації, передбаченої законодавством тощо.

Досліджено, що можливим недоліком запровадження інституту кандидатського резерву є відсутність у кандидатів на посади державної служби досвіду роботи на державній службі.

Визначено, що підставою для зарахування осіб до кандидатського резерву є успішне проходження такими особами всіх етапів оцінювання під час конкурсного відбору на зайняття посад державної служби, але невизначення їх переможцями конкурсу.

Встановлено максимальну кількість осіб, інформацію про яких буде включено до кандидатського резерву за результатами конкурсного відбору, що становитиме п'ять осіб.

З'ясовано, що забезпечити функціонування інформаційної системи кандидатського резерву має Національне агентство України з питань державної служби.

Досліджено, що поняття «кандидатський резерв» не є тотожним поняттю «кадровий резерв», що використовувався досить тривалий час в Україні та зарекомендував себе як неефективний і такий, що дозволяє «обходити» конкурсну процедуру під час просування по службі, і був скасований.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, кандидатський резерв, кадровий резерв, конкурс.

Summary

Zadoia I. I. Introduction of a state service candidate reserve. – Article.

The article examines the essence of the concept of “candidate reserve”, and, taking into account the characteristics of the candidate reserve described in the law, it is determined that the candidate reserve in the state service is an information system (database) that contains information on: 1) persons who apply for state service positions and successfully passing all stages of evaluation phase during the competitive selection, but did not become the winners; 2) the results of the evaluation of professional competencies of such candidates; 3) announced competitions for state service positions and can be used by both personnel services and candidates for state service positions. It is found that the purpose of its introduction in the state service is the active and wide involvement of all qualified candidates for state service positions when they meet legally identified requirements.

The advantages of the candidate reserve has been determined, which consist of: the automatic invitation to hold a position in the state service, to participate in competitions for other positions in the state service, if candidate's professional competence meets the requirements for such positions; of opportunities independently to use the information system (date base) of the candidate reserve for the search and the selection of positions for which a competition has been announced; of absence of necessity to submit to the new competition information provided by law, etc.

It is researched that a possible disadvantage of candidate reserve is the lack of candidates for state service positions experience in the state service.

The grounds for enrollment of a person in the candidate reserve and the maximum number of persons whose information will be included in the candidate reserve based on the results of competitive selection have been determined.

It is determined that the basis for enrollment of persons in the candidate reserve is the successful completion of all stages of evaluation by such persons during the competitive selection for state service positions, but not their determination by the winners of the competition.

It is set that the maximum number of persons whose information will be included in the candidate reserve based on the results of the competitive selection, it shall be five persons.

It was found out that the National State Service Agency of Ukraine has to ensure the work of the information system of the candidate reserve.

It was found that the concept of “candidate reserve” is not identical to the concept of “personnel reserve”, which has been used for a long time in Ukraine and had been abrogated, was inefficient and was a way to “bypass” the competitive procedure for promotion.

Key words: state service, state servant, candidate reserve, personnel reserve, competition.