

## ДЕРЖАВНА СЛУЖБА: АСПЕКТИ ТА ПРАКТИКИ

УДК 351

В. Е. ЛУНЯЧЕК

### ПРИЗНАЧЕННЯ КАДРІВ У СФЕРІ ОСВІТИ: ЗМІНА ПРОЦЕДУРИ ПОТРЕБУЄ РЕАЛЬНИХ КРОКІВ

*Розглянуто проблеми вдосконалення процедури призначення керівних кадрів у сфері освіти. Запропоновано алгоритми роботи із кадровим резервом і призначення на посаду керівників районних відділів (управлінь) освіти. Наголошено на необхідності розробки і нормативного закріплення стандарту керівника сфери освіти.*

**Ключові слова:** алгоритм, кадровий резерв, керівник, районний відділ (управління) освіти, освіта, підвищення кваліфікації, професійна підготовка, управління.

*The paper is devoted to advanced study of the problem of improving the procedure of leading personnel appointment in the education sphere. Algorithms for working with personnel reserve and appointment to the position of the head of local educational authority (department of education) have been proposed. The necessity for development and legal protection of the standard for the head of the education sphere is emphasized*

**Key words:** algorithm, district department (management) education, education, training, training, management.

Проблематику процедурної складової призначень керівних кадрів у сфері освіти розглянуто в серії робіт протягом 2007 – 2014 рр. Разом із тим, принципових змін у цьому процесі не відбулося. Рівень підготовки керівників освіти до професійної діяльності залишається низьким і має незадовільну тенденцію до поліпшення, що безпосередньо впливає на якість надання освітніх послуг в Україні як умови її економічного зростання. Зважаючи на переломний момент у розвитку держави, зміну керівних кадрів у вищому ешелоні освітньої влади, актуальним є детальне розроблення нових алгоритмів роботи з резервом і призначення керівних кадрів у сфері освіти, і елементів їх технологічного забезпечення.

У процесі підготовки запропонованої роботи було проаналізовано публікації, які стосуються поліпшення кадрового забезпечення управління освітою в Україні і за її межами.

Це роботи С. Байбородової щодо підготовки керівників освіти у Великій Британії; В. Берекі про основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти; М. Гриньової з підготовки магістрів управління навчальним закладом; І. Гришиної, Т. Сорочан та інших авторів щодо формування професійної компетентності директора школи; О. Зайченко, А. Єрмоли та ін. щодо модернізації діяльності начальників районних відділів освіти тощо [1–6; 11].

Аналізуючи попередні дослідження за запропонованою тематикою слід наголосити, що пропозиції щодо вимог до призначення керівних кадрів у сфері освіти України від інституційного до загальнодержавного рівня ми сформулювали в 2013 р. і оприлюднили у друкованих і електронних виданнях [7–8]. Обговорення матеріалів відбулося на “Освітньому порталі” – порталі громадських експертів у галузі освіти за сприяння Комітету з питань науки та освіти Верховної Ради України та фінансової підтримки Міжнародного Фонду “Відродження”. Однією з цілей цього проекту є активізація публічного діалогу громадськості з владою із актуальних питань функціонування освітньої системи [10]. В обговоренні зазначених матеріалів взяли участь відомі в Україні вчені і громадські діячі В. Бахрушин, В. Бєлий, І. Вєтров, В. Громовий, І. Лікарчук та ін.

Метою цієї роботи є обґрунтування алгоритмів роботи із кадровим резервом і призначення керівних кадрів у сфері освіти на районному (міському) рівні та розроблення певного інструментарію для забезпечення технологічної складової цього процесу.

Слід наголосити, що матеріали, представлені в цій роботі, отримані в процесі виконання науково-дослідної роботи за темою “Науково-методичне забезпечення соціальної складової реалізації державної політики сталого розвитку регіону органами публічної влади” в межах комплексного наукового проекту Національної академії державного управління при Президентіві України “Державне управління та місцеве самоврядування”.

Представлений інструментарій пройшов апробацію в роботі з начальниками районних (міських) відділів (управлінь) освіти (РВО (УО)) Харківської області і був розроблений за підтримки інформаційно-аналітичного відділу Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України

У процесі проведення дослідження було здійснено опитування керівників РВО (УО) Харківської області з кадрових питань і загальних проблем управління освітою. Частина матеріалів цього дослідження надається порівняно з результатами аналогічного опитування за 2010 р.

Цікаві результати отримано від респондентів щодо того, який рівень управління більше впливає на поліпшення управління якістю освіти (табл. 1).

Із матеріалів видно стійку тенденцію щодо збільшення впливу обласного рівня і практично вдвічі зменшення впливу з боку навчальних закладів. Зменшується також вплив держави на управління якістю освіти на місцевому рівні.

Таблиця 1

Ступінь впливу рівнів управління на поліпшення управління якістю освіти

№ з/п	Рівень управління	2010 р.	2014 р.
		% до тих, хто відповів	
1	Рівень держави	41	36
2	Рівень області	6	18
3	Рівень району (міста)	18	23
4	Рівень навчального закладу	35	14
5	Вагають відповіді	0	9

Було досліджено мотиви, що є основними при призначенні керівників у сфері освіти. Привертає увагу єдність точки зору респондентів щодо професійної складової у призначенні керівника на фоні зменшення так званої “політичної доцільності” (табл. 2).

Таблиця 2

Мотиви, що є основними при призначенні керівників РВО(УО) (загальна сума може перевищувати 100%, бо респонденти мали змогу обирати декілька варіантів відповідей)

№ з/п	Мотив	2010 р.	2014 р.
		% до тих, хто відповів	
1	Професійна компетентність	90	95
2	Політичні погляди	11	5
3	Приналежність до певної команди	0	14
4	Вагають відповіді	0	0
5	Інше	0	9

У процесі дослідження було підтверджено також, що з існуючою сьогодні процедурою призначення керівних кадрів у галузі освіти згідна тільки чверть керівників РВО (УО). У 2010 р. – 24%, у 2014 р. – 28%.

Разом з тим ми бачимо суттєву різницю щодо мотивації обійняти посаду керівника РВО (УО) (табл. 3). Суттєво зросла роль матеріальної і іміджевої складової призначення на посаду, безумовно позитивним є суттєве зростання бажання щось змінити в системі освіти.

Таблиця 3

Мотивація для призначення на посаду керівника РВО(УО) (загальна сума може перевищувати 100%, бо респонденти мали змогу обирати декілька варіантів відповідей)

№ з/п	Мотивація для призначення на посаду	2010	2014
		% до тих, хто відповів	
1	Матеріальна	5	18
2	Іміджева	37	73
3	Політична	26	9
4	Бажання щось змінити	58	82
5	Інше	0	5

Слід наголосити, що серед опитаних респондентів тільки 31 % вважає за необхідне наявність магістерського ступеня для призначення на посаду керівника РВО (УО). З них 43 % віддають перевагу спеціальності “Державне управління”, спеціалізація “Управління освітою”, 57 % спеціальності “Управління навчальним закладом”.

Зважаючи на реалії сьогодення, було з’ясовано точку зору керівників РВО (УО) щодо проведення люстрації в сфері освіти. 18 % опитаних вважає, що люстрація позитивно вплине на якісні зміни в освіті, 9 % – вагалися із відповіддю, 73 % – вважають, що нічого суттєво не відбудеться.

Виходячи із запропонованих нами у попередніх роботах вимог до керівників освіти всіх рівнів, було проаналізовано відповідність їм з боку начальників РВО (УО) Харківської області (табл. 4) [7].

Таблиця 4

Відповідність об’єктивних даних керівників РВО (УО) запропонованим орієнтовним вимогам (за результатами опитування 9.10.2014 р.)

<i>№ з/п</i>	<i>Вимоги до керівника</i>	<i>Пропонується</i>	<i>Факт (% до тих, хто відповіли)</i>
1	Повна вища педагогічна освіта;	Обов’язково	100
2	Наявність магістерського ступеня за спеціальністю “Державне управління” або “Управління навчальним закладом”	Обов’язково	52
3	Загальний педагогічний стаж – 10 років	Обов’язково	33
4	Стаж роботи на керівних посадах в системі освіти – 3 роки	Обов’язково	62
5	Партійна приналежність	Безпартійний	62 % є членами певної партії.
6	Проходження професійного тестування з проблем менеджменту освіти	Результат понад 75 % правильних відповідей від запропонованих у тесті	36
7	Підтримка програми розвитку району (міста) з боку керівників навчальних закладів за результатами анонімного соціологічного опитування	Понад 50 % керівників навчальних закладів відповідного району (міста)	Не проводилось

За результатами проведених опитувань очевидна тенденція до необхідності подальшої професіоналізації управління освітою, що вимагає, в тому числі, суттєвих змін у процедурі призначення керівних кадрів РВО(УО).

Результати професійного тестування з проблем менеджменту освіти,

наведено в таблиці 4, свідчать, що рівень діючих керівників РВО (УО) є незадовільним (36 %). Для оцінювання було використано тест, який розраховано на 90 хв. Тест складається із завдань, що об'єднані в такі блоки:

1. Нормативно-правовий.

*Приклади тестових завдань.*

1. Укажіть періодичність визначення Міністерством освіти і науки України змісту, форм й термінів державної підсумкової атестації.

- А. Щорічно.
- Б. Один раз на три роки.
- В. Один раз на п'ять років.
- Г. Один раз на десять років.

2. Орган самоврядування, який формується з представників органів виконавчої влади, підприємств, установ, навчальних закладів, організацій, окремих громадян з метою залучення громадськості до вирішення проблем освіти, забезпечення сприятливих умов ефективної роботи загальноосвітнього навчального закладу – це ...

- А. Батьківський комітет.
- Б. Педагогічна рада.
- В. Піклувальна рада.
- Г. Профспілковий комітет.

2. Науково-теоретичний.

*Приклади тестових завдань.*

1. Моніторинг якості освіти – це ...

- А. Установлення потенціалу об'єкта, його розрахунок у часі й просторі. Ззовні воно здається непрактичним, але якщо увияти собі певний об'єкт, на який воно розраховане, то ця визначальність стає очевидною.
- Б. Визначення магістральних шляхів і завдань розвитку об'єкта, що виникають на їх основі в часі і просторі.
- В. Пошук таких засобів впливу на людей, щоб вони свідомо, добровільно, без нагадувань і підказок докладали всіх зусиль для реалізації поставлених перед організацією завдань.
- Г. Спеціальна система збирання, оброблення, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування динаміки і основних тенденцій її розвитку та розроблення рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування освітньої галузі.

2. В який період ЮНЕСКО розроблено міжнародну стандартну класифікацію освіти (МСКО)?

- А. На початку 1970-х рр.
- Б. На початку 1980-х рр.
- В. На початку 1990-х рр.
- Г. На початку 2000-х рр.

## 3. Методичний.

*Приклади тестових завдань.*

1. Хто є засновником районного (міського) методичного кабінету (центру)?

- А. Місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування.
- Б. Обласна державна адміністрація.
- В. Обласна рада.
- Г. Міністерство освіти і науки.

2. Що є основним завданням педагогічного експерименту?

- А. Перевірка висунутої автором гіпотези.
- Б. Поліпшення умов навчально-виховного процесу.
- В. Поліпшення матеріально-технічної бази.
- Г. Перевірка методичної роботи.

## 4. Кадровий.

*Приклади тестових завдань.*

1. Підвищення кваліфікації відбувається не рідше ...

- А. Одного разу на два роки.
- Б. Одного разу на три роки.
- В. Одного разу на чотири роки.
- Г. Одного разу на п'ять років

2. Важливою складовою оцінки кадрів у системі освіти є ...

- А. Атестація педагогічних кадрів.
- Б. Медичний огляд педагогічних кадрів.
- В. Діяльність предметних методичних об'єднань.
- Г. Результативність роботи педагогічного колективу.

## 5. Фінансово-економічний.

*Приклади тестових завдань.*

1. Згідно із Законом України "Про освіту" передбачено, що держава забезпечує бюджетні асигнування на освіту в розмірі не меншому...

- А. 5 % національного доходу.
- Б. 7 % національного доходу.
- В. 10 % національного доходу.
- Г. 15 % національного доходу.

2. Формульний розрахунок Міністерства фінансів України щодо обсягу видатків на освіту включає розрахунок на утримання...

- А. Позашкільних навчальних закладів.
- Б. Дошкільних навчальних закладів.
- В. Методичних структурних підрозділів відділів (управлінь) освіти.
- Г. Централізованих бухгалтерій відділів (управлінь) освіти.

## 6. Інформаційно-комунікаційний.

*Приклади тестових завдань.*

1. Єдина державна електронна база з питань освіти (ЄДЕБО) – це ...

- А. Державний реєстр прикладного програмного забезпечення для потреб освіти.
- Б. Банк даних щодо атестації педагогічних працівників.

- В. Банк даних комп'ютерної техніки в закладах і установах освіти.
  - Г. Державний реєстр, із яким працюють системи автоматизації роботи приймальних комісій навчальних закладів.
2. Що таке аргумент функції Excel?
- А. Довід на користь тієї чи іншої функції.
  - Б. Відомості, які вказують, що саме повинна розраховувати функція.
  - В. Стандартна функція.
  - Г. Логарифмічна функція.

Кількість тестових завдань у блоках є нерівноцінною, але кратною п'яти. Це дозволяє конструювати тест залежно від посади, на яку призначається претендент. Уважається, що претендент отримав позитивну оцінку тоді, коли кількість правильних відповідей, як уже наголошувалося вище, дорівнює 75 %. Вище наведено приклади тестових завдань для діагностики й оцінювання професійної компетентності претендентів на посаду керівника районного (міського) відділу (управління) освіти. Повністю тестові завдання оприлюднені в навчальному посібнику “Педагогічний менеджмент” [9].

Детальний аналіз результатів професійного тестування довів, що найбільш обізнаними керівники РВО (УО) є з нормативно-правових питань – 53 %, хоча ситуація в цілому є незадовільною. Найбільш складними для них виявилися питання, пов'язані із постановою Кабінету Міністрів України № 1283 “Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти”, питання затвердження освітніх стандартів, атестації навчальних закладів, зовнішнього незалежного оцінювання тощо.

Найнижчі показники були характерні для інформаційно-комунікаційного блоку – 22 %. Абсолютна більшість керівників показала відсутність відповідної компетентності.

Результати опитування по інших блоках теж висвітлили незадовільні результати. Керівники показали низький рівень обізнаності як з питань загального, так і галузевого менеджменту. Особливі складнощі викликали питання із використання системного підходу в управлінні освітою, ролі диверсифікації освіти і забезпечення якості освітніх послуг тощо. Аналіз матеріалів цього блоку довів також, що керівники РВО (УО) мало знайомі з класичними роботами з теорії управління освітою. У деяких випадках, як доводять відповідні опитування, поступаються керівникам загальноосвітніх навчальних закладів.

Вражаюче низькою є обізнаність з окремими аспектами методичної роботи і її нормативної складової. Так, тільки 47 % опитаних змогли відповісти, з ким засновник погоджує призначення завідувача районним (міським) методичним кабінетом тощо. Щодо процедури експериментальної діяльності в закладах освіти, то їх обізнаність знаходиться на рівні 5 – 10 %.

Як бачимо, зазначені показники свідчать про низький рівень базової

професійної підготовки керівників РВО (УО) і про відсутність ефективної системи підвищення кваліфікації цієї категорії управлінських кадрів.

Викликає також занепокоєність суттєва політична заангажованість керівників РВО (УО). 62 % з них належать до певної політичної сили.

Отже, нами розроблено низку алгоритмів, які дозволять поліпшити роботу із комплектування управлінськими кадрами.

Алгоритм роботи із кадровим резервом на посаду керівників РВО (УО), який за певних умов може бути адаптовано для керівників професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів, наведено в табл. 5.

Таблиця 5

## Алгоритм роботи із кадровим резервом на посаду керівників РВО (УО)

<i>№ з/п</i>	<i>Захід</i>	<i>Термін</i>	<i>Потрібно зробити</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Проведення дослідження серед вчителів із педагогічним стажем понад три роки на предмет їх спроможності до роботи на керівних посадах. Виділення групи для подальшого зарахування в резерв	Щорічно	1. Створити лабораторії управління закладами освіти при ІШПО 2. Розробити методiku опитування зазначеної категорії працівників
2	Формування списків потенційного кадрового резерву	Щорічно	1. Доручити відділу кадрів Департаменту освіти і науки ОДА скласти списки на основі отриманих від лабораторії рекомендацій і характеристик з місця роботи потенційних претендентів. 2. Створити відповідну електронну базу даних
3	Направлення претендентів на посади на навчання в магістратуру за спеціальностями “Управління навчальним закладом”, “Державне управління в сфері освіти” тощо	Щорічно	1. Доручити відділам кадрів Департаменту освіти і науки ОДА разом із відділами кадрів РВО(УО)
4	Оновлення навчальних планів і програм магістратури із значним збільшенням практичної складової навчання	На момент початку реалізації проекту і періодично на момент акредитації спеціальності	1. Доручити зазначену роботу ВНЗ відповідного профілю 2. Організувати контроль і комунікацію із цієї проблеми з боку МОН



Продовження табл. 5

1	2	3	4
5	Внесення до бази даних кадрового резерву, як її складової, випускників магістратури за відповідною спеціальністю. З часом для внесення до кадрового резерву наявність магістерського ступеня повинно бути обов'язковою вимогою	Щорічно	1. МОН створити наскрізну базу даних на всіх рівнях управління освітою з функцією постійного оновлення інформації 2. МОН розмежувати права доступу до зазначеної бази даних і нормативно закріпити відповідну процедуру
6	Оновлення системи підвищення кваліфікації керівних кадрів за накопичувальною системою і введенням відповідних залікових книжок. Передбачити збільшення годин на стажування слухачів	На момент початку реалізації проекту і періодично на момент продовження ліцензії на відповідну діяльність	1. МОН допрацювати проект Закону України "Про освіту дорослих" 2. МОН створити модель урахування результатів підвищення кваліфікації при атестації керівних кадрів у сфері освіти 3. ІППО оновити зміст і технології підвищення кваліфікації
7	Розробка Положення щодо призначення керівних кадрів у сфері освіти	2015 рік	1. МОН разом із відповідними державними і громадськими структурами

Суттєвих змін потребує і процедура призначення керівних кадрів у сфері освіти. Орієнтовний алгоритм цієї роботи представлено нами у табл. 6. Він також, як і попередній, при певних умовах може бути адаптований для керівників професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів.

Таблиця 6

Алгоритм призначення на посаду керівників РВО (УО)

№ з/п	Захід	Дії по виконанню і відповідальний
1	2	3
1	Створення кадрових комісій з урахуванням державно-громадських підходів до управління освітою і оновлення алгоритму їх роботи	1) Підготувати відповідний наказ МОН або відобразити основні підходи у новому Положенні щодо призначення керівників у сфері освіти; 2) Наказ Департаменту освіти і науки ОДА
2	Створення електронної бази даних "Резерв керівних кадрів освіти"	1) МОН; 2) Департаменти освіти і науки ОДА

Продовження табл. 6

1	2	3
3	Вибір потенційних кандидатур із бази даних “Резерв керівних кадрів освіти” (обов'язково)	Начальник відділу кадрів департаменту (управління) освіти відповідного рівня
4	Оприлюднення кандидатур на web-сайті відповідного органу управління освітою. У матеріалі обов'язковим є висвітлення відповідності особистих даних нормативним вимогам до кандидатів	Начальник відділу кадрів відповідного рівня після погодження із начальником управління освіти відповідного рівня
5	Проведення професійного оцінювання кандидатури з використанням спеціально розробленого тесту	Регіональний центр оцінювання якості освіти разом із Лабораторією управління закладами освіти ІППО
6	Проведення співбесіди із претендентами, які відповідають нормативним вимогам і отримали позитивну оцінку за результатами професійного тестування	Кадрова комісія відповідного рівня
7	Стажування 1 рік під керівництвом наставника	Департамент освіти і науки ОДА
8	Призначення за контрактом на 1 рік	Засновник за поданням ОДА
9	Аналіз роботи претендента за підсумками року	Лабораторія управління закладами освіти ІППО на основі спеціально розробленого інструментарію
10	Звіт на засіданні атестаційної комісії відповідного рівня	1. Звіт новопризначеного керівника з прямою трансляцією on-line/ 2. Заслуховування висновків лабораторії управління закладами освіти ІППО. 3. Підготовка висновку атестаційної комісії. 4. Оприлюднення результатів на web-сайті відповідного органу управління освітою
11	Призначення на 5 років	Засновник за поданням ОДА на підставі висновків атестаційної комісії
12	Призначення за безстроковим контрактом із атестацією керівника кожні 5 років	Засновник за поданням ОДА на підставі висновків атестаційної комісії

Виходячи з викладеного вище, можна зробити такі висновки. Існуюча сьогодні в Україні система професійної підготовки і призначення керівних кадрів у сфері освіти потребує динамічних змін і посилення уваги з боку МОН.

Нагальною потребою часу є розробка і нормативне закріплення стандарту керівника сфери освіти.

Запропоновані в роботі алгоритми роботи з кадровим резервом і призначення на посаду керівників РВО (УО) потребують широкого державно-громадського обговорення найближчим часом і їх нормативно-правового закріплення з боку МОНУ.

Запропоновані в роботі матеріали можуть бути використані для створення окремих нормативних документів: Положення щодо призначення керівних кадрів у сфері освіти України, Положення щодо професійного тестування керівних кадрів у сфері освіти, Положення про атестацію керівників у сфері освіти.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що до подальших напрямків досліджень ми відносимо розроблення проектів документів, анонсованих у п.4 висновків.

#### Література:

1. *Байбородова С. В.* Подготовка руководителей образования в Великобритании / С. В. Байбородова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vestnik.yspu.or>.

2. *Берека В. Є.* Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти : автореф. дис. ... д.пед.н. : спец. 13.00.04 / В. Є. Берека. – К., 2008. – 42 с.

3. *Гриньова М. В.* Підготовка магістрів управління навчальним закладом – важливий шлях реалізації ідей Болонської конвенції / М. В. Гриньова, Н. В. Беляєва // Європейський вектор української освіти : зб. наук. пр. – Полтава : АСМІ, 2008. – С. 133–141.

4. *Гришина И. В.* Профессиональная компетентность директора школы. Теория и практика формирования : дис. ... д.пед.н. : спец. 13.00.08 / И. В. Гришина. – СПб., 2004. – 370 с.

5. *Зайченко О. І.* Наукові засади реформування управлінської діяльності районного відділу освіти в сучасних умовах : автореф. дис. ... к.пед.н. : спец. 13.00.01 / О. І. Зайченко. – К., 1998. – 21 с.

6. *Єрмола А. М.* Технологія планування управлінської діяльності в освіті (річний управлінський цикл) : наук.-метод. посіб. / А. М. Єрмола, О. Р. Суджик. – Х. : Курсор, 2004. – 251 с.

7. *Лунячек В. Е.* Призначення кадрів у сфері освіти: необхідність зміни процедури / В. Е. Лунячек // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2013. – № 1 (40). – С. 467–475.

8. *Лунячек В. Е.* Начальник районного управління освітою: штрихи до портрету [Електронний ресурс] / В. Е. Лунячек // Освітній портал. – Режим доступу : <http://education-ua.org>.

9. *Лунячек В. Е.* Педагогічний менеджмент : навч. посіб. / В. Е. Лунячек. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2014. – 507 с.

10. Освітня політика (портал громадських експертів) [Електронний ресурс] / Освітня політика. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/>

11. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

*Надійшла до редколегії 20.10.2014 р.*

УДК 35.08

*Ю. В. КОНОТОПЦЕВА*

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОЦЕДУРИ ВСТУПУ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ**

*Зроблено аналіз нормативно-правових засад процедури вступу на державну службу в Україні. Визначено обмеження щодо вступу на посади державної служби, основні положення спеціальної перевірки осіб, які претендують на зайняття посад державної служби. Охарактеризовано особливості вступу на державну службу залежно від групи посади. Розглянуто процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантних посад, визначено його основні етапи.*

**Ключові слова:** державна служба, вступ, обмеження, конкурс, вакантні посади державної служби

*The analysis of the legal and regulatory framework procedures for entry into the public service in Ukraine has been made. Restrictions on entry to the public service, the basic provisions of the special examination of persons who apply for the civil service have been defined. Features of entry into the public service, depending on the group position have been provided. The procedure of the competition to occupy vacant positions, its main stages have been examined.*

**Key words:** public service, public, service admission, restrictions, competition.

Соціально-економічний і культурний розвиток України залежить від ефективності діяльності управлінського апарату, державних службовців, які покликані служити народу. Високий рівень професійної компетентності державних службовців дозволить прискорити позитивні темпи становлення в Україні демократичних основ державного управління, підвищить результативність проведення реформ. У цьому контексті важливим постає питання добору на державну службу осіб, які виконували принципи державної служби, сумлінно неупереджено та ефективно працювали на благо народу.