

3. Григоренко, В. Г. Профессионально-педагогическая мотивация и технология ее формирования [Текст] / В. Г. Григоренко. – Бердянск : Модем, 2003. – 148 с.

4. Інтеграція пізнавальної і рухової діяльності в системі навчання і виховання школярів [Текст] / О. Д. Дубогай [та ін.]. – К., 2001. – 151 с.

5. Пристинский, В. Н. Гуманистические ценности физической культуры и спорта как средство формирования нравственной и эстетической культуры человека / В. Н. Пристинский, Т. Н. Пристинская // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : наук. монографія / за ред. проф. С. С. Єрмакова. – Х. : ХДАДМ (ХХП), 2008. – № 11. – С. 48–52.

6. Пристанський, В. М. Історичні та філософсько-гуманістичні аспекти формування валеологічного світогляду в навчально-виховному процесі / В. М. Пристанський, Т. М. Пристинська // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : наук. монографія / за ред. проф. С. С. Єрмакова. – Х. : ХДАДМ (ХХП), 2007. – № 11. – С. 246–249.

7. Теория и методика физического воспитания : учебник для студ. высш. учеб. зав. физ. воспитания и спорта / под ред. Т. Ю. Круцевич. – К. : Олимпийская лит-ра, 2003. – Т. 2. – С. 167–183.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© Л.І. Петрова, М.О. Левченко, 2011.

УДК 35.073.6(477)

**А.О. Сусловець**, здобувач (*НУДПС України, Ірпінь*)

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ДОБОРУ КАДРІВ В ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*Висвітлено питання нормативно-правового забезпечення організаційно-правових форм добору кадрів в органи державної податкової служби України. Розглянуто питання вдосконалення процедури відбору кадрів для проходження служби в органах державної податкової служби України.*

*Освещаются вопросы нормативно-правового обеспечения организационно-правовых форм подбора кадров в органы государственной налоговой службы Украины. Рассмотрены вопросы усовершенствования процедуры отбора кадров для прохождения службы в органах государственной налоговой службы Украины.*

*The issues of legal regulation of legal forms for government service in the state tax service of Ukraine are probed. The questions of improvement of procedure*

*of selection of staff for passing of service in the organs of state tax service of Ukraine are examined.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах сьогодення актуальності набула здатність людини до оволодіння новітніми інформаційними технологіями, пристосування до швидких виробничих змін. Тому зростає відповідно і потреба якісного добору кадрів, шляхом дослідження та виявлення здібностей, можливостей потенційного державного службовця, що надалі сприятиме якісному виконанню визначених законодавством посадових обов'язків. Проте, наразі, законодавство фактично не визначає спеціальні форми застосування спеціальних організаційно-правових форм добору кадрів в органи державної податкової служби України, тому на них поширюються вигоди, визначені законодавством про державну службу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-теоретичним підґрунтям дослідження даної проблематики, є напрацювання, таких учених: В.Б. Авер'янов, А.В. Андрушко, Г.В. Атаманчук, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, В.С. Венедіктов, І.П. Голосніченко, С.Д. Дубенко, В.В. Єрьоменко, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, В.Л. Коваленко, В.Я. Малиновський, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, Д.М. Овсянко, І.М. Пахомов, О.С. Пашков, Ю.М. Старілов, В.В. Цветков, В.І. Щербина, Н.В. Янюк та ін.

**Метою та завданнями статті** є аналіз нормативно-правового забезпечення організаційно-правових форм добору кадрів до органів державної податкової служби України та обґрунтування перспектив удосконалення чинного законодавства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перевірити справжність мотивів вступу кандидата у державні службовці, якість отриманих ним знань, практичних навичок можна за допомогою особливого порядку добору кадрів, суть якого полягає у застосуванні додаткових, порівняно із документально-ознайомчою процедурою, способів перевірки рис особи-кандидата у працівники. Керівник, за наявності вакантної посади, формулює вимоги до кандидата на неї. Тому він може на стадії документально-ознайомчої процедури з'ясувати, чи володіє кандидат у працівники необхідними рисами. Зазвичай повної інформації на цьому етапі одержати неможливо. Тому за таких умов необхідним є проведення співбесіди чи тестування, виконання разової роботи чи випробування, які дають можливість реального оцінювання шляхом використання поліграфічних пристроїв, конкурсу, тестування, співбесіди.

Службові правовідносини можуть виникати після відповідно проведеного конкурсу з подальшим юридичним оформленням даних

відносин. Конкурс (лат. *concursum* – збіг, зіткнення) – змагання, яке має на меті визначення кращих учасників чи найкращі показники (результати) [1, с. 98]. Його суть полягає у підвищенні об'єктивного відбору кваліфікованих спеціалістів не керівником установи, а колегіальним органом, який може оцінити професійні якості претендентів. Тому введення конкурсу як форми добору кадрів посади є доцільним, так як він здатний вирішувати проблему добору кадрів найбільш демократичним і ефективним способом. Проведення конкурсу на посади в органах державної податкової служби здійснюється на підставі закону. Тому погоджуємося з тезою про те, що «конкурс – спосіб добору кадрів, при якому посада обіймається на підставі рішення колегіального органу» [2, с. 154].

Фактично конкурс можна вважати «соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей працівника» [3, с. 37]. Як форма відбору претендента на зайняття вакантної посади, він дозволяє максимально забезпечити вибір підготовленої і кваліфікованої особи, так як є процедурою порівняння претендентів та вибору серед них найкращого, шляхом аналізу наданих документів чи проведенням випробування. Конкурсом можна вважати встановлений законом порядок добору кадрів, що містить «підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади» [4, с. 45]. Його метою є «визначення за встановленими критеріями найкомпетентнішого серед учасників щодо заміщення вакантної посади на державній службі» [5, с. 60]. Тому конкурс формою реалізації права особи на вибір роботи [6, с. 121].

Конкурсний порядок добору кадрів характеризується демократичністю процедури проведення, адже участь у ньому можуть брати усі особи, що відповідають вимогам, зазначеним в оголошенні про проведення конкурсу. Оцінювання якостей претендента на посаду відбувається не одноосібно, а за рішенням конкурсної комісії як колегіального органу, що сприяє об'єктивності відбору кваліфікованих кадрів [2, с. 154]. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 169.

Законом України «Про державну службу» передбачено, що прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорій здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України [7]. Проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців провадиться відповідно до Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 169. Загальними правилами проведення конкурсу

є: конкурс оголошується в засобах масової інформації, однак термін розміщення оголошення не визначений в чинному законодавстві; одночасно з оголошенням про проведення конкурсу встановлюється строк надання заявок на участь у ньому (порушення строку є підставою для відмови в участі у конкурсі); його проведенням займається конкурсна комісія; вимоги, що висуваються до учасників конкурсу, носять публічний характер; учасники конкурсу мають рівні права і можливості, адже забороняється надання переваг окремим учасникам конкурсу; відмовити в допуску до конкурсу можна у зв'язку з порушенням процедури проведення конкурсу або у разі невідповідності кандидата вимогам, що визначені для наявної вакансії; конкурсна комісія зобов'язана відбирати кандидатів, керуючись критеріями, визначеними законодавством; підведення підсумків конкурсу здійснюється на підставі рішення яке приймається більшістю голосів членів конкурсної комісії та оформляється протоколом; з переможцем конкурсу повинні оформити трудові відносини.

Рішення про проведення конкурсу приймається керівником органу, в якому оголошується конкурс. Для проведення конкурсу наказом керівника утворюється конкурсна комісія, яку очолює, як правило, заступник керівника державного органу. Обов'язком комісії є організація і добір кандидатів на посаду. Комісія є колегіальним представницьким органом, що здійснює попередній відбір осіб, з якими будуть оформлені службові відносини. Тому комісія одночасно виконує функції роботодавця, оскільки надає йому допомогу в доборі необхідних кадрів та забезпечує участь представників колективу працівників у залученні кадрів, що є суперечливим і недоцільним.

Для претендента на зайняття вакантної посади конкурсна комісія є представником установи, до якої особа має наміри вступити на роботу. До складу конкурсної комісії входять представники кадрової та юридичної служб, а також окремих структурних підрозділів апарату державного органу. На нашу думку, до складу комісії мають бути включені ті державні службовці, які здатні об'єктивно оцінити і відібрати претендентів. Під час затвердження персонального складу комісії керівник повинен враховувати думку представників колективу. Об'єктивність конкурсу може забезпечуватися включенням до складу комісії незалежних експертів, правознавців, психологів, які зможуть надати об'єктивну і кваліфіковану оцінку кандидата на посаду, адже незнання претендентом податкового законодавства фактично унеможливило належне виконання посадових обов'язків.

На даний час процедура оголошення конкурсу має прогалини у механізмі її реалізації. Державний орган, в якому проводиться конкурс,

зобов'язаний опублікувати оголошення про проведення конкурсу в пресі або поширити його через інші офіційні засоби масової інформації не пізніше ніж за місяць до початку конкурсу та довести його до відома працівників органу, в якому оголошується конкурс. Проте, не визначено списку друкованих видань, в яких потрібно публікувати повідомлення про конкурс на заміщення вакантної державної посади. Така ситуація обмежує кількість претендентів, так як інформацією про проведення конкурсу фактично володіють особи, які працюють на керівних посадах в органі державної податкової служби та особи, що є їх близькими, родичами, знайомими та порушує «конституційне право рівного доступу до державної служби громадян України».

На даний час рішення конкурсної комісії не є обов'язковим для державного органу і його керівника, хоча згідно з чинним законодавством є юридичною підставою для прийняття особи чи відмови у її прийнятті на державну службу. Адже у рішенні комісії, що подається керівнику державного органу, обов'язково зазначаються пропозиції щодо призначення конкретного кандидата на вакантну посаду державного службовця та визначаються кандидатури для зарахування до кадрового резерву.

Остаточне рішення про призначення на посаду державного службовця або зарахування претендента до кадрового резерву приймає керівник органу на підставі пропозиції конкурсної комісії протягом місяця з дня прийняття рішення комісією. Вважають, що рішення колегіального органу є обов'язковим для керівника органу [8, с. 136; 2, с. 182-190]. Хоча обґрунтовується позиція, що таке рішення для керівника носить рекомендаційний характер. Довіряючи рішенню компетентного колегіального органу, «який здатний об'єктивно і правильно вирішити питання щодо здібностей та освіченості претендента на вакантну посаду», керівник самостійний у прийнятті рішення щодо оформлення трудових відносин із переможцем конкурсу [9, с. 6]. Зокрема, А.В. Андрушко зазначає, «з моменту обрання претендента за конкурсом можливість виникнення трудових правовідносин залежить від укладення трудового договору. Його укладення з переможцем конкурсу – право, а не його обов'язок керівника» [5, с. 74]. Відповідно до Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців рішення про призначення на посаду державного службовця та зарахування до кадрового резерву приймає керівник державного органу на підставі пропозиції конкурсної комісії протягом місяця з дня прийняття рішення конкурсною комісією. Тому прийняте конкурсною комісією рішення про обрання переможця конкурсу є «підставою виникнення службових правовідносин [2, с. 154]. Подібне положення

міститься також і у згаданому вище Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців. Вважаємо за доцільне закріпити дану норму у законодавчому акті.

За умови порушення процедури проведення конкурсу, відмові у призначенні на посаду переможцю конкурсу, «порядок оскарження потребує належної правової регламентації» [2, с. 190]. Суперечки, що виникають, доцільно розглядати в судовому порядку відповідно до ст. 55 та 124 Конституції України.

Під час проведення конкурсу можуть використовуватись методи оцінки професійних і особистісних якостей кандидатів, що не суперечать законодавству, включаючи співбесіду, анкетування, проведення групових дискусій, написання реферату з питань, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків і повноважень щодо державної посади, на заміщення якої претендує кандидат. При цьому оцінка професійних якостей ґрунтується на кваліфікаційних вимогах, що висуваються до відповідної посади. Оскільки конкурсна процедура полягає у порівнянні даних про кандидатів за документами, такі відомості не дають повного уявлення про ділові якості осіб, які беруть участь у конкурсі [10, с. 187]. Конкурс не дає можливості визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру [5, с. 78]. Тому такі якості слід перевіряти шляхом випробування [11, с. 122].

Формою добору кадрів можна вважати застосування тестових технологій, хоча вони не знайшли належного правового врегулювання. Їх сутність полягає у зіставленні знань та навичок особи, кандидата з професійними вимогами, для використання у майбутньому найбільш продуктивних трудових ресурсів та для задоволеності працівників працею [10, с. 163]. Тестування належить до психологічних, напівконтактних методів збору інформації та дозволяє «оцінити, насамперед такі особистісні якості, як інтереси, мотиви, здібності» [12, с. 500-501]. Воно спрямоване на виявлення словникового запасу, логічного мислення; перевірку стану здоров'я, відповідальності, наполегливості, амбіційності, комунікабельності, інтравертності, екстравертності, лідерських якостей [13, с. 142]. Тому проведення тестування кандидатів на посаду державного службовця повинно бути спрямоване на встановлення їх придатності на відповідній посаді. Психологічні випробування дозволять віднайти якості, за якими і відбудуватиметься добір [14, с. 18].

Відповідно до закону України «Про державну службу» виникненню службових відносин із державними службовцями передують процедура перебування у кадровому резерві державної служби. У поряд-

ку, передбаченому законодавством для зайняття певних посад необхідне перебування особи в кадровому резерві.

Аналізуючи норми чинного законодавства, щодо порядку добору до резерву кадрів, роботи з кандидатами, що перебувають у резерві та відбору на вакантну посаду працівників із числа резервістів, доходимо до висновку щодо позитивної ролі резерву як спеціальної організаційно-правової форми добору кадрів. Формування кадрового резерву передбачає добір осіб, здатних відстоювати права людини і громадянина, їх професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях і аналітичних здібностях, для прийняття та успішного виконання управлінських рішень.

Резерв формується на підставі аналізу реальної і прогностичної потреб у кадрах із професійно підготовлених осіб, які здатні успішно опанувати виконання службових обов'язків, виявляти ініціативу, володіти навичками роботи на комп'ютері, мають організаторські здібності, необхідні для виконання посадових обов'язків. Про це йдеться в Положенні про формування кадрового резерву для державної служби, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199. Зарахування до кадрового резерву здійснюється за згодою особи, яка виявила бажання зайняти посаду, має відповідну кваліфікацію, освіту чи тільки її здобуває, особою, компетентною у питанні зарахування до кадрового резерву. Рішення про зарахування до кадрового резерву є підставою виникнення відносин із добору кадрів. Правове становище, при якому особа, зарахована до резерву, перебуває у зв'язку з тим, хто її туди зарахував, є обставиною, що має правове значення для виникнення, зміни або припинення у майбутньому трудових правовідносин. На думку А.В. Андрушко, такий правовий зв'язок може ґрунтуватись на діях або подіях, але сам до юридичних фактів не належить, «оскільки безпосередньо не призводить до виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин», а лише зумовлює та створює вплив на правовий результат [5, с. 40–43].

У конкурентному середовищі, що формується завдяки резерву, створюються умови для максимально ефективного добору працівників. У період перебування в резерві з особою проводяться комплексні заходи зі стажування, підвищення кваліфікації, додатково вивчаються її ділові та особисті якості з метою подальшого прийняття рішення про висунення кандидатури, найбільш ефективного щодо обіймання вакантної посади. Перебування особи в кадровому резерві за загальним правилом припиняється призначенням її на вакантну посаду. Дострокове виключення з кадрового резерву також можливе. Відбувається воно за заявою особи або за вмотивованою пропозицією роботодавця, оформ-

леною наказом чи розпорядженням. З особами, включеними до кадрового резерву, проводяться навчання, стажування, підвищення кваліфікації, наслідком якої є зарахування на вакантну посаду. За рівних обставин пріоритетність в зайнятті посади має надаватися особі з-поміж резервістів. Резерв має стати необхідним елементом механізму проходження та просування по службі. Виключення особи з кадрового резерву можливе за його ініціативи. Тому на законодавчому рівні доцільно закріпити єдиний порядок резервної форми добору кадрів.

Необхідність використання спеціальних технічних засобів під час добору кадрів зумовлюється тим, що кандидатами можуть подаватися неправдиві анкетні дані з метою приховування інформації біографічного характеру чи щодо наявності психічних захворювань, що може стати перешкодою у прийнятті на державну службу. Поліграфічний пристрій використовується як джерело психофізіологічного дослідження для перевірки достовірності відомостей про кандидата у працівники. За результатами досліджень, отриманих за його допомогою, роботодавець може уточнити анкетні дані, надані кандидатом, щодо наявності другого громадянства, використання підроблених документів, відхилень у поведінці, особливостей поведінки, фактів учинення в минулому протиправних діянь. Проте з цього приводу доцільно зауважити, що можливість застосування таких пристроїв має бути передбачена відповідними законодавчими актами за письмової згоди кандидата на посаду.

**Висновки.** Підсумовуючи необхідно зазначити, що в законодавстві про державну службу доцільно встановити вичерпний перелік форм добору кадрів, прописати механізм їх застосування, а також сформулювати принципи, за якими він повинен відбуватися.

#### *Список літератури*

1. Труханович, Л. В. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности [Текст] / Л. В. Труханович. – М. : Финпресс, 2003. – 160 с.
2. Пашков, А. С. Кадровая политика и право [Текст] / А. С. Пашков. – М. : Юрид. лит., 1989. – 288 с.
3. Глозман, В. А. Право и проверка деловых качеств работников [Текст] / В. А. Гломазин. – Минск : Изд-во БГУ, 1981. – 71 с.
4. Смирнов, В. Н. Конкурс в советском трудовом праве [Текст] / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1960. – 159 с.
5. Андрушко, А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями [Текст] / А. В. Андрушко. – Х. : Консум, 2006. – 156 с.
6. Думин, Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы [Текст] / Н. Думин // Социалистический труд. – 1979. – № 7. – С. 121–123.



7. Про державну службу [Текст] : Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
8. Срьоменко, В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин [Текст] : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05. / Срьоменко В. В. – Х., 1998. – 195 с.
9. Смирнов, В. Н. Конкурс в советском праве [Текст] : автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 / В. Н. Смирнов. – М., 1962. – 22 с.
10. Аванесов, В. С. Тесты в социологическом исследовании [Текст] / В. С. Аванесов. – М. : Наука, 1982. – 199 с.
11. Мельничук, Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України [Текст] : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 / Мельничук Н. О. – Х., 2006. – 212 с.
12. Теория управления: социально-технологический подход [Текст] : энцикл. словарь. – М. : Акад. наук соц. муниципальн. мир, 2004.– 672 с.
13. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) [Текст] / И. Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез : Управление персоналом, 2003. – 160 с.
14. Гуревич, К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы [Текст] / К. М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.

© А.О. Сусловець, 2011.

УДК 342.849.2:001.36(477:73)

**В.В. Нікітіна**, канд. філос. наук

**Г.В. Запаренко**, студ.

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШОУ-БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ПРЕЗИДЕНТСЬКИХ ВИБОРІВ У США (2008) І В УКРАЇНІ (2010)**

*Охарактеризовано використання політехнологами методик шоу-бізнесу для впливу на свідомість американських і українських громадян під час президентських виборчих кампаній.*

*Охарактеризовано использование политтехнологами методик шоу-бизнеса для влияния на сознание американских и украинских граждан во время президентских избирательных кампаний.*

*There is characterized using by polittechnologists of show-business methods for influence on the American and Ukrainian citizens' consciousness during president election company.*