

10. Using the New Computerised Transit System (NCTS) to move goods. URL: <https://www.gov.uk/guidance/using-the-new-computerised-transit-system-to-move-goods-across-the-eu-and-efta-countries> (access date: 27.02.2021).

11. Ukraine has taken another step towards the implementation of a common transit procedure. URL: <https://eba.com.ua/en/ukrayina-zrobyla-shhe-odyn-krok-do-zaprovadhennya-rezhymu-spilnogo-tranzytu-ncts/> (access date: 27.02.2021).

12. Some issues of granting permission for the use of special transit simplification : Resolution from 12 August, 2020, N 705 / Cabinet of Ministers of Ukraine URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nadannya-dozvolu-705> (access date: 27.02.2021).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-045-2-29>

СТАЖУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ. ДОСВІД ДЕРЖАВНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Селіванов С. В.

*кандидат наук з державного управління,
начальник*

*Управління персоналу Державної міграційної служби України
м. Київ, Україна*

Кашлакова А. І.

*аспірантка кафедри публічної служби та публічного управління
Національної академії державного управління*

*при Президентові України,
завідувач сектору «Навчально-методичний центр»
Державної міграційної служби України
м. Київ, Україна*

Управління талантами – це спроба спрогнозувати, які людські ресурси необхідні для організації та створити умови для їх своєчасного залучення. Сили, які рухають управлінням талантами, мають два глибоких прояви. По-перше, влада перейшла від організацій до персоналу, тобто, тепер у талановитих людей більше суттєвих важелів,

який підвищує їх кар'єрні очікування. Вартість талантів зростає. По-друге, вмиле управління талантами стало ключовим джерелом конкурентної переваги. Організації, які ефективно шукають, розвивають, надихають та утримують талановитих працівників, отримують кращу, ніж інші, частку цього критичного дефіцитного ресурсу та підвищують свої результати.

Одним, на нашу думку, найважливішим інструментом управління талантами на державній службі є стажування. Стажування на державній службі є актуальною формою отримання додаткових знань, оскільки абсолютна більшість службовців державної служби, здобуваючи свого часу освіти та професійну підготовку у вищих навчальних закладах, здебільшого не готувалися до вельми специфічної за змістом, характером виконуваних завдань та особливостями відповідальності трудової діяльності у державному управлінні. Слід звернути увагу на те, що Закон України «Про державну службу» [1] змінив розуміння, у порівнянні з минулим Законом, мети стажування при проходженні державної служби. Так, за попереднім законодавством стажування виконувало роль випробування для призначення на посаду державної служби, то згідно з п. 8 ст. 48 чинного Закону стажування вбачається однією з форм підвищення рівня професійної компетентності державного службовця як то професійні програми, спеціалізовані короткострокові навчальні курси, тематичні постійно діючі семінари, тренінги.

Метою стажування є ознайомлення з функціонуванням державної служби. В науково-практичному коментарі до Закону України «Про державну службу» таке стажування називається «ознайомлювальним» [2, с. 337].

На період стажування в державному органі за державним службовцем закріплюється керівник стажування з числа керівників структурних підрозділів цього органу, у яких буде проводитись стажування. Обов'язок державного службовця, який проходить стажування, у повному обсязі та своєчасно виконувати завдання, передбачені індивідуальним планом стажування; удосконалювати професійні знання, уміння та навички, поєднуючи їх з практичною діяльністю з використанням позитивного досвіду відповідного державного органу; дотримуватись професійної етики та культури поведінки. [3].

В контексті цих нормативно-правових документів ДМС не стоїть остеронь від реалізації додаткового інструмента управління талантами, як стажування. З цією метою Міністерство внутрішніх справ видало наказ від 02.05.2018 № 353 «Про затвердження Порядку стажування громадян з числа молоді в апараті Державної міграційної служби

України», що зареєстрований в Міністерстві юстиції України 24 травня 2018 р. за № 622/32074. [4]. Який визначає загальні положення щодо організації та проходження стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби. Розкрито термін «молодь», яким означено громадян України віком до 35 років, які є студентами третього і вище курсів закладів вищої освіти або отримали вищу освіту та не перебувають на посадах державної служби.

Відповідно до цього наказу протягом 2018–2020 року в Міграційній службі України пройшли стажування на посадах державної служби в різних структурних підрозділах апарату ДМС майже 15 осіб, в 2021 році виявили бажання та проходять стажування три студента останнього року навчання Київського інституту імені Бориса Грінченка ще, у цьому році, планується надати базу для стажування двох студентів Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України та одного слухача Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України.

Сам процес стажування виглядає наступним чином: особа яка бажає пройти стажування звертається до Управління персоналу ДМС з заявою про допуск до стажування в якій указує структурний підрозділ та посаду на якій виникає бажання стажуватись. Служба управління персоналом готує наказ про проходження стажування у якому визначає керівника стажування з числа керівників структурних підрозділів, де безпосередньо відбуватиметься стажування, зазначається період стажування (може встановлюватиметься строком до 6 місяців). Під час стажування Керівник стажування:

- 1) складає та затверджує індивідуальний план стажування;
- 2) забезпечує умови, необхідні для проходження стажування;
- 3) забезпечує стажисту можливість ознайомлення з організацією роботи структурного підрозділу – бази стажування;
- 4) залучає стажиста до діяльності структурного підрозділу, підготовки проектів службових документів (крім документів, які містять інформацію з обмеженим доступом), нарад;
- 5) надає допомогу в набутті професійних умінь та навичок стажиста;

Стажист:

- 1) зобов'язаний у повному обсязі та своєчасно виконувати завдання, передбачені індивідуальним планом стажування, вказівки та доручення керівника стажування;

2) може брати участь у роботі структурного підрозділу – бази стажування та бути присутнім на нарадах такого структурного підрозділу, готувати проекти службових документів;

3) зобов'язаний звітувати керівнику стажування про виконання поставлених завдань;

4) зобов'язаний дотримуватись етики, культури поведінки.

Керівник стажування після закінчення стажування на прохання стажиста складає, підписує та видає йому довідку або характеристику, яка містить стислу інформацію про результати стажування.

Стажист після закінчення стажування складає стислий звіт про стажування та засвідчує його своїм підписом.

Документи про проходження стажування передаються керівником стажування на зберігання до Управління персоналу ДМС.

Слід зазначити, що проходження стажування дозволяє громадянину максимально близько ознайомитись з посадовими обов'язками відповідної посади державної служби, остаточно визначитись з прагненням займати цю посаду в майбутньому. Слугує способом набуття практичного досвіду виконання певних посадових обов'язків, надає змогу підвищити рівень своєї професійної компетентності, особистих якостей і досягнень, надає можливість таким громадянам підвищити рівень своєї професійної компетентності, особистих якостей і досягнень, що зрештою дозволить успішно пройти конкурс.

Крім того, в аспекті управління талантами, такий HR інструмент дозволяє забезпечити пошук та відбір найбільш талановитих кандидатів та посади державної служби, чим самим підвищити інституційні спроможності державного органу в майбутньому.

Література:

1. Про державну службу: Закон України №889-VIII від 10.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 26.02.2021).

2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). – К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. – 796 с.

3. Про затвердження Порядку стажування державних службовців: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. N 48. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0439-16> (дата звернення: 26.02.2021).

4. Про затвердження Порядку стажування громадян з числа молоді в апараті Державної міграційної служби України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 02.05.2018 N 353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0622-18#Text> (дата звернення: 26.02.2021).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-045-2-30>

ЄВРОПЕЙСЬКІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ

Семигіна Т. В.

*доктор політичних наук, професорка
Академії праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ, Україна*

Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати свою політику щодо професійних кваліфікацій з політикою Європейського Союзу, створити національні механізми з метою визнання кваліфікацій та компетентностей з урахуванням європейського досвіду. Впровадження такої політики має на меті розвиток професійної мобільності, як вертикальної, так і горизонтальної, за рахунок механізму офіційного визнання повних або часткових кваліфікацій, набутих у системі формальної чи неформальної освіти в Україні та за її межами, формування в українському суспільстві розуміння цінності навчання впродовж життя, яке дозволяє набувати нових кваліфікацій, що мають попит на ринку праці [1]. Наразі стратегія «Європа 2020» [5] наголошує на сталому розвитку навичок, вмінь та кваліфікацій задля досягнення економічного зростання і зайнятості.

Ця робота має на меті розкрити ті механізми публічного управління, які використовуються у європейському регіоні для забезпечення прозорості, зіставлення та визнання кваліфікацій у межах відповідної політики.

Зауважимо насамперед, що в європейських країнах «кваліфікація» тлумачиться як «офіційний результат процесу оцінювання та перевірки, який отримується, коли компетентний орган визначає, що особа досягла результатів навчання відповідно до заданих стандартів» [7]. Це визначення виразно прив'язує кваліфікацію до стандартів (освітніх чи