

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПІДБОРУ КАДРІВ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто головні проблеми кадрового забезпечення дипломатичної служби України. Досліджено деякі шляхи удосконалення механізмів підбору дипломатичних кадрів України.

The article considers the main problems of staffing the diplomatic service of Ukraine. Explored some ways to improve the mechanisms of selection of diplomatic personnel in Ukraine.

Ключові слова: підбір кадрів, кадрове забезпечення, дипломатична служба України.

ВСТУП

Сучасний кадровий менеджмент розглядає особистість як один з найголовніших чинників, від якого залежить ефективність виконання поставлених завдань. Посилення ролі окремої особистості в дипломатичній службі зумовлено глибокими перетвореннями, які відбуваються в сучасному світі та сучасних міжнародних відносинах. Розвиток новітніх інформаційних технологій, науково-технічного прогресу, поглиблення протиріч сучасної світової економіки, загострення глобальної конкуренції, з одного боку, та посилення взаємозалежності держав, з іншого боку, зумовлюють більш високі вимоги до якості дипломатичного персоналу. Якість формується на основі знань, навичок, енергії, здатності до розвитку, самовдосконалення та рішучих свідомих дій.

Сьогодні змінюється діяльність дипломатів як всередині країни, так і за кордоном. Професійний дипломат, окрім володіння спеціальними знаннями, повинен розуміти складні процеси міжнародних відносин як єдину систему, робити правильні самостійні висновки та обирати найкращі варіанти для виконання поставлених державою завдань, застосовуючи у цьому процесі новітні можливості. Сучасна діяльність країни на міжнародній арені потребує виконавців, які здатні до встановлення зовнішніх та внутрішніх комунікативних зв'язків, з використанням різноманітних видів спілкування, які готові йти на компроміс у випадках, коли це необхідно.

Зрозуміло, що за таких вимог, механізми кадрового забезпечення дипломатичної служби повинні бути якомога досконалішими, а представники кадрового менеджменту — високопрофесійними спеціалістами.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Актуальним принципом кадрової роботи, сьогодні виступає індивідуальний підхід до кандидатів у співробітники та співробітників, використання їх особливих якостей для досягнення гармонізації власних, колективних та державних інтересів, що дасть можливість найкращим чином виконувати поставлені завдання.

Особливу увагу треба приділяти, питанню володіння майбутнім співробітником, як універсальними теоретичними знаннями, так і спеціальними. Мається на увазі знання специфіки функціонування дипломатичної служби, своєї майбутньої конкретної роботи, особисті зв'язки, культура та моделі спілкування тощо.

Департамент персоналу Міністерства закордонних справ України здійснює роботу, спрямовану на добір фахівців для забезпечення потреб як центрального апарату, так і закордонних дипломатичних установ. У цьому процесі важливими є наступні напрями його діяльності. По-перше, треба послідовно дотримуватись кадрової політики установи, в якій потрібно чітко визначити такі вимоги: здійснення кадрового маркетингу, тобто аналіз ринку робочої сили, що може бути залучена до дипломатичної служби, професійний підбір та розстановка кадрів, рекомендації щодо необхідності підвищення кваліфікації персоналу, робота по ротации кадрів, координація загальних завдань та планів кадрового забезпечення. По-друге, необхідно якісно реалізовувати наступні функції: знаходити джерела комплектування кадрів, аналізувати стан плінності кадрів та розробляти пропозиції що до її скорочення, здійснювати оформлення прийняття, звільнення, перехід співробітників всередині установи, формувати списки кадрового резер-

ву, здійснювати облік порушень трудової дисципліни та надавати рекомендації з їх усунення тощо.

Прийняття на дипломатичну службу визначається Законом України "Про дипломатичну службу" та відбувається на конкурсній основі, за винятком випадків, коли призначення на дипломатичні посади здійснює Президент України. Порядок проведення конкурсу затверджений постановою КМУ від 16.11.2001 року № 1754.

Для забезпечення конкурсу наказом Міністерства закордонних справ утворюється спеціальна конкурсна комісія. Конкурс проводиться у наступній послідовності: публікується оголошення про проведення конкурсу в засобах масової інформації, приймаються документи від бажаючих взяти участь у конкурсі та відбувається їх попередній розгляд на відповідність кваліфікаційним вимогам, після чого проводиться іспит та відбір кандидатів.

Оголошення стосовно конкурсу містить назву вакантної посади, основні вимоги до кандидатів згідно з типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців, термін подання документів, який триває 30 календарних днів після публікації оголошення, необхідну додаткову інформацію.

Подані кандидатами документи розглядаються на відповідність кваліфікаційним вимогам щодо прийняття на дипломатичну службу. Кандидати, чий документ не відповідає вимогам, до конкурсу не допускаються. Документи, які надійшли до Міністерства закордонних справ пізніше встановленого терміну, не приймаються.

До участі у конкурсі не допускаються претенденти, що досягли, відповідно до законодавства, граничного віку перебування на державній службі, визнані недієздатними, мають судимість, яка несумісна з посадою державного службовця, при прийнятті на дипломатичну службу будуть підпорядковуватись близьким родичам, позбавлені права займати відповідні посади, за станом здоров'я не можуть направлятись у довготермінове закордонне відрядження, не мають відповідної вищої освіти та інших випадках, визначених законодавством.

Кандидати, які допущені до конкурсу після прийому та розгляду документів, здають іспит на знання законів України, володіння іноземними мовами та проходять співбесіди у відповідних підрозділах міністерства.

Департамент персоналу Міністерства закордонних справ встановлює дату проведення іспиту та повідомляє кандидатів про час та місце його проведення. Іспит складається за екзаменаційними білетами, шляхом комп'ютерного тестування, виключно державною мовою. Кандидати мають показати знання Конституції України, Законів України "Про державну службу", "Про дипломатичну службу", інших законів, міжнародних договорів тощо. Кандидати, що не склали іспит, вибувають з конкурсу.

Рівень знання іноземних мов визначається Вищими курсами іноземних мов Дипломатичної академії України при Міністерстві закордонних справ України за направленням Департаменту персоналу.

Після розгляду поданих документів, отримання результатів іспиту, контролю знання іноземних мов та співбесід, проводиться відбір осіб для прийняття на дипломатичну службу, який здійснює конкурсна комісія.

Претенденти, які пройшли відбір з позитивними результатами, але не були відібрані для зарахування на диплома-

тичну службу, за їх згодою, рекомендуються конкурсною комісією для зарахування до кадрового резерву. Якщо не відібрано жодного кандидата, оголошується новий конкурс.

У цілому, добір кадрів для призначення на дипломатичну службу за конкурсною системою створює умови для об'єктивного відбору кваліфікованих спеціалістів. Переважна більшість дипломатичних працівників, прийнятих на службу в останні роки, має відповідну освіту, володіє двома іноземними мовами та демонструє здатність до набуття необхідних навичок.

Разом з тим, конкурсна система підбору кадрів має ряд недоліків та потребує вдосконалення відповідно до специфіки дипломатичної служби, яка зумовлюється високою складністю завдань у зовнішній сфері державної діяльності та вимагає від дипломатичного працівника ефективного функціонування як в середині країни, так і за її межами.

Не завжди прийнятною є довготривалість конкурсного добору кадрів на дипломатичну службу. Тому, треба активніше використовувати можливість прийняття на дипломатичну службу кандидатів з кадрового резерву. Така ситуація вимагає створення якісного кадрового резерву дипломатичної служби, що, в свою чергу, потребує підвищення ефективності діяльності Департаменту персоналу Міністерства закордонних справ України в цьому напрямі. Наприклад, проводити зустрічі та відповідну роботу зі студентами вищих навчальних закладів потрібного професійного спрямування для дослідження якостей випускників та відбору здібних осіб з подальшою пропозицією, згідно потреб Міністерства закордонних справ України, працевлаштування на дипломатичну службу.

Для досягнення ефективного функціонування кадрового складу дипломатичної служби України необхідно удосконалити методи добору кадрів та процес проходження ними дипломатичної служби таким чином, щоб посилити урахування психологічних якостей та здібностей, наприклад, до лідерства, готовності брати на себе відповідальність тощо, осіб, які приймаються на службу.

Зокрема, при проведенні конкурсу на заміщення вакантних посад доречно проводити співбесіду або відповідне тестування з психологом для з'ясування особистих якостей кандидатів. В дипломатичній службі, де невід'ємною частиною роботи є довготермінові закордонні відрядження, такі співбесіди є необхідними. Врахування психологічних якостей дипломатичних працівників полегшить формування безконфліктних колективів закордонних дипломатичних установ, знизить рівень виникаючих конфліктів, дозволить уникнути інших проблем, що буде сприяти підвищенню ефективності їх діяльності.

Зрозуміло, що на психологічний клімат закордонної дипломатичної установи впливає як мікро-, так і макросередовище. І якщо на макросередовище, тобто той соціальний простір, в якому знаходиться, живе та функціонує колектив закордонної дипломатичної установи, вплинути неможливо, то формування позитивного мікросередовища є важливим завданням кадрового менеджменту міністерства. Для забезпечення цього, необхідно вивчати та враховувати особливості суспільно-економічного розвитку країни в якій існує конкретний колектив. Тому що впливи, наприклад, східної країни, країни з важкими кліматичними умовами тощо, будуть абсолютно відрізнятися від впливів західноєвропейської країни та створювати різне психологічне навантаження на закордонний дипломатичний колектив у цілому та на кожного працівника окремо. Крім того, при формуванні закордонних дипломатичних установ важливим фактором психологічного клімату мікросередовища є кількісний склад закордонної установи, тому що обмежене спілкування також створює додаткове психологічне навантаження на його членів. Не кожна людина зможе ефективно виконувати свої професійні обов'язки в таких умовах. Тому край важливо знати, ретельно аналізувати та враховувати психологічні якості співробітників при відборі та призначенні кадрів закордонних дипломатичних установ. Працівники закордонних установ, і це одною з суттєвих особливостей дипломатичної служби, мають володіти як глибокими фаховими знаннями, так і особливими психологічними якостями, що дозволить найкраще виконувати поставлені завдання.

Для виявлення найбільш підходящих кандидатів на вакантні посади можна використовувати професіограми, які мають бути розроблені за участі Департаменту персоналу Міністерства закордонних справ.

Професіограма — це системний опис професійних та психологічних якостей, якими повинен володіти кандидат на ту чи іншу посаду, коло його обов'язків та функцій. Заз-

вичай професіограма містить дві моделі: по-перше, модель необхідного співробітника (професійні, ділові, особисті якості) по-друге, модель посади (функції, обов'язки, завдання, відповідальність тощо).

Зрозуміло, що використання професіограм та відомостей, що до конкретних ділових та психологічних якостей кандидатів дає можливість здійснення їх якісного відбору та відповідного залучення у подальшій роботі. Такий механізм зводиться до мінімуму суб'єктивний фактор та посилює об'єктивний при відборі та призначенні кадрів.

При відборі кадрів дипломатичної служби необхідно оцінювати особисті якості кандидатів, враховуючи такі сфери: освіта, досвід, інтелект, вміння швидко осмислити суть проблеми, навички публічного виступу, здоров'я, психотип, комунікабельність, зовнішній вигляд, культура поведінки, власні інтереси та обставини, мається на увазі, наприклад, вплив роботи на особисте життя.

ВИСНОВКИ

Аналіз сучасного складу працівників дипломатичної служби за кількісними та якісними показниками, стану та потреби у відповідних фахівцях свідчить про незбалансованість кадрового складу Міністерства закордонних справ за фаховою та мовною підготовкою, рівнями посад та необхідними напрямками діяльності. Це створює труднощі в якійсній розстановці та ефективному використанні кадрів, здійсненні ротації, що негативно позначається на функціонуванні дипломатичної служби.

Якість кадрового складу дипломатичної служби ефективно покращується шляхом підвищення кваліфікації працівників за напрямками діяльності. Це повинно стосуватись дипломатичних працівників всіх рівнів — як послів, так адміністративно-технічного персоналу. Дипломатична академія України при МЗС України має бути головною ланкою забезпечення інноваційного та наукового підходу у цьому процесі. За наявності відповідного фінансування можливе доповнення підвищення кваліфікації, стажуванням у закордонних дипломатичних установах, а для економічних дипломатів — у ефективних бізнес-структурах.

Удосконалення механізмів добору кадрів є складовою частиною процесу розвитку системи управління персоналом в цілому. Механізми добору кадрів дипломатичної служби повинні забезпечувати об'єктивне з'ясування як професійних, так і особистих якостей кандидатів на заміщення вакантних посад. Також до головних напрямів підвищення ефективності управління персоналом дипломатичної служби України треба відносити обов'язкове формування якісного кадрового резерву як служби в цілому, так і на вищій посаді, ретельне планування кар'єри працівників, враховуючи при цьому можливі довготривалі закордонні відрядження та працевлаштування після повернення з-за кордону.

Важливим елементом кадрового забезпечення є мотивація працівників до ефективної професійної діяльності. Мотивація в дипломатичній службі включає матеріальні та нематеріальні чинники. На жаль, сьогодні матеріальна мотивація працівників дипломатичної служби як центрального апарату, так і закордонних дипломатичних установ є неадекватною та потребує удосконалення. Мається на увазі не тільки підвищення заробітної плати, а і мотивація своїх працівників за рахунок часткового використання можливих доходів самої дипломатичної служби, наприклад, від діяльності економічної дипломатії. Але для цього необхідно розробити та прийняти відповідне законодавство.

Література:

1. Закон України "Про дипломатичну службу" від 20.09.2001 № 2728-III.
2. Закон України "Про дипломатичні ранги України" від 28.11.2002 № 253-IV.
3. Консульський статут України, затверджений Указом Президента України від 2 квітня 1994 р. № 127/94.
4. Наказ МЗС України від 18.07.2002 № 148 "Про затвердження Порядку проходження дипломатичної служби".
5. Наказ МЗС України від 18.07.2002 № 149 "Про затвердження Порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад працівників дипломатичної служби".
6. Наказ МЗС України від 18.07.2002 № 151 "Про затвердження Положення про порядок ротації".
7. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про Міністерство закордонних справ України" від 12.07.2006 № 960.

Стаття надійшла до редакції 30.09.2011 р.