

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Булат Наталя Євгенівна,  
слухач магістратури  
за спеціальністю «Державна служба»  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Сьогодні відбуваються процеси трансформації системи державної служби та переходу її в новий стан з кращими показниками діяльності та вищою спрямованістю реагувати на потреби державного управління. Ефективність державного управління значною мірою залежить від професіоналізму державних службовців, їх ділової активності та моральних якостей. У зв'язку з цим особливо важливого значення набуває питання формування персоналу в органах державної влади, що і обумовлює актуальність дослідження.

Науковому осмисленню теоретичних і прикладних проблем щодо формування персоналу в системі державного управління в Україні сприяли праці учених В. Авер'янова, Ю. Битяка [1], О. Воронька, Н. Р. Нижника [2], С. Дубенко [3] та інших.

Мета роботи полягає у дослідженні конкретних сучасних методів формування персоналу органів державної влади та розробці відповідних рекомендацій.

З цією метою необхідно проводити широкомасштабну адміністративну реформу, невід'ємною складовою якої є реформування системи державної служби, а саме: удосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби.

Робиться акцент на тому, що питання мотивації, створення привабливого іміджу державного службовця пронизують всі підсистеми та мають супроводжувати кожну складову системи формування персоналу.

Першопочатковою складовою процесу формування персоналу в органах виконавчої влади є розробка кадрової політики держави у цій сфері. Наступними складовими є професійна орієнтація, процедура добору та відбору на державну службу, просування по службі та розробка, упровадження відповідних інноваційних технологій.

Необхідною передумовою успішного підбору працівників мають стати:

- 1) активізація профорієнтації;
- 2) урахування, порівняння можливостей внутрішнього і зовнішнього залучення працівників;
- 3) урахування профілю відповідних вакансій;
- 4) знання вимог до посад працівників, які є вакантними;
- 5) глибокий об'єктивний аналіз заяв, усіх пропозицій, що надійшли, особових справ претендентів.

Для запобігання рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності під час формування кадрового потенціалу необхідно залучати на державну службу талановитих та здатних до оволодіння новими знаннями та навичками претендентів. З цією метою необхідно розробити більш досконалі, прозорі та об'єктивні процедури прийняття на державну службу, запровадити єдиний порядок проведення відкритого конкурсу та стажування зі складанням іспиту. З метою пошуку потенційних лідерів серед молоді, наділених неординарними якостями, доцільно розробити порядок прийняття на державну службу перспективних випускників вищих навчальних закладів, фахівців підприємницької, банківської та фінансово-економічної сфери.

Існує необхідність у чіткому механізмі просування по службі на підставі особистих професійних заслуг державних службовців. Важливо вжити заходів з удосконалення відбору фахівців на посади державних службовців першої–третьої категорій, зокрема заступників керівників центральних органів виконавчої влади та керівників структурних підрозділів цих органів, на основі об'єктивної оцінки їхніх професійних якостей. З цією метою необхідно створити незалежну комісію з відбору кадрів на зазначені посади.

Мета, зміст, форми, методи перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців визначається відповідними освітньо-професійними

програмами, що розробляються навчальними закладами і здійснюються за державним замовленням. Основними видами підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечує його безперервність, є: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців, систематичне самостійне навчання (самоосвіта), тематичні постійно діючі семінари, тематичні короткотермінові семінари, стажування в органах, на які поширюється чинність Закону України «Про державну службу», а також за кордоном.

Підвищення кваліфікації означає навчання з метою оновлення і досконалення вмінь і знань, необхідних для здійснення завдань та функцій, що ставляться перед державним службовцем.

Важливими є також питання атестації, яку можна назвати одним з головних методів розвитку персоналу в Україні. Під атестацією державних службовців розуміється діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах встановленої науково обґрунтованої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає [3, с. 72]. Атестацію проходять усі працівники. У результаті комісія уповноважених осіб приймає рішення стосовно того, чи відповідає рівень атестованих осіб очікуваному рівню атестації. Позитивний результат атестації в остаточному підсумку може привести до підвищення рангу, зарахування до кадрового резерву або рекомендації до проходження стажування на вищу посаду, призначення надбавки або зміни її розміру, порушення клопотання про продовження терміну перебування на державній службі. Також за результатами атестації працівнику може бути рекомендовано підвищити кваліфікацію чи набути певних навичок. Основні завдання атестації – виявлення перспективи в службовій кар'єрі особи, яка атестується, її потенційних можливостей і забезпечення її просування по службі.

Таким чином, необхідно системно поліпшувати умови та підвищувати вимоги до підготовки державних службовців, посилювати дієвість системи

безперервного професійного навчання державних службовців, розширювати можливості для здобуття ними додаткової освіти та підвищення кваліфікації.

Також необхідно передбачити надання державним службовцям творчих відпусток для проходження стажування, зокрема за кордоном. Існує потреба у вдосконаленні системи проходження державної служби, яка має передбачати вступ на державну службу та кар'єрне зростання державного службовця відповідно до рівня його професійності, інших особистих, ділових, морально-етичних якостей, практичних навичок, які необхідні для роботи на певній посаді. Має бути посилене значення кадрових резервів, роль конкурсів на заміщення вакантних посад, атестацій та іншого оцінювання роботи державного службовця. Результати атестації та іншого оцінювання мають бути підставою для прийняття рішень щодо просування по службі, присвоєння рангів, включаючи дострокове присвоєння чергового рангу державного службовця.

### Література

1. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади / . Битяк. – Х.: Право, 2005. – 160 с.
2. Нижник Н. Р. Державний службовець в Україні (пошук моделі) /Н. Р. Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков та ін. –К. : ІнЮре, 1998. –272 с.
3. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко. – К.: Видавн. дім “Ін Юре”. – 1999. – 244 с.

Науковий керівник: к.е.н., доц.

Т. А. Власенко