

УДК 35.075

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ
ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Колибаєва Світлана Валеріївна,
слухач магістратури
за спеціальністю «Державна служба»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

З початком розбудови нової суверенної та незалежної держави Україна почала формувати власний інститут державної служби. Від професійного рівня державних службовців залежить результативність і ефективність управління політичними та соціально-економічними процесами розвитку країни. Через інститут державної служби реалізується кадрова політика в державних органах влади та органах місцевого самоврядування з метою повного забезпечення їх професійним кадровим ресурсом.

Недосконалість кадрового складу державної служби в галузі державного управління стала однією з головних причин негативних явищ у суспільстві, і як наслідок цього – неналежне виконання державою своїх функцій.

Виходячи із історичної практики, формування кадрового складу державної служби має досить складний та багатогранний процес. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, ураховуючи послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій.

У розв'язанні зазначених практичних проблем важливе значення мають наукові праці з кадрового менеджменту, державної служби й державного управління загалом відомих вітчизняних й зарубіжних учених, таких як Т. Ю. Базаров, Л. В. Балабанова, О. Я. Баранська, Т. Ю. Витко [1], Н. Т. Гончарук [2], М. М. Лагунова, В. Я. Малиновський [3], В. М. Мартиненко, І. М. Мельник, В. М. Момот, О. Ю. Оболенський [4], Г. М. Одинцова, Л. І. Федулова та ін. Однак

це питання й досі не втратило актуальності і потребує подальшого вивчення. Пріоритетним напрямом реалізації кадрової політики в органах державної влади є забезпечення висококваліфікованими, професійно компетентними кадрами державної служби.

Метою статті є розкриття найактуальніших проблем кадрового складу державної служби в Україні та теоретико-методологічне обґрунтування шляхів їх вирішення.

Державна служба є організуючою силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосу в країні. Метою сьогодення державної кадрової політики у сфері державного управління є забезпечення органів державної влади чесними, компетентними, високопрофесійними, законослухняними, ініціативними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами, які здатні успішно вирішити назрілі загальнодержавні й регіональні проблеми. Ключовим завданням перед державою постає суттєве оновлення інституту державної служби, підвищення престижу державної служби, запобігання непрофесіоналізму та некомпетентності під час формування кадрового потенціалу, боротьба з корупцією.

Професійна державна служба є запорукою успішної реалізації реформ та сталого розвитку країни. Такої державної служби не створити, поки вона буде з політичних мотивів втрачати талановитих людей і марнувати свій потенціал, натомість на відповідальні посади призначатимуться за протекцією або з політичної лояльності люди, фахова підготовка яких не відповідає вимогам щодо цієї діяльності. Перш за все потрібно розмежувати політичні та адміністративні посади і функції в державному управлінні, тобто запровадити політичну нейтральність у державній службі, змінивши українську традицію, яка дозволяє політизувати призначення на посади державних службовців.

Розвитку державної служби як конкурентоспроможної структури на ринку праці перешкоджають низка невирішених проблем щодо статусу, соціальної та матеріальної захищеності державних службовців. Відсутня єдина система планування, оцінювання та стимулювання державних службовців;

недосконала система відбору, призначення на посади, просування по службі та ротачії кадрів; низька соціальна захищеність службовців та неефективна система оплати праці; недосконала система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Висока плинність кадрів на посадах державних службовців усіх категорій та більшою мірою формальне проведення конкурсів на заміщення вакантних посад державних службовців свідчать про відсутність чітких принципів прийому на державну службу з огляду на професійні та особисті якості кандидатів.

Для того щоб забезпечити конкурентоспроможність державної служби на ринку праці, слід реформувати систему оплати праці державних службовців, урахувавши посилення посадової диференціації оплати з урахуванням відповідальності. Принципово умови оплати праці кожного працівника мають співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності.

З метою посилення соціальної захищеності доцільно було б створити фонд службового житла, гарантувавши отримання квартир у власність за умови якісної роботи та відповідного стажу. Для проведення ефективної кадрової політики держави та залучення найбільш кваліфікованих працівників до державної служби слід посилити мотивації та стимулювання праці, заохочення та соціальну захищеність.

Останнім часом відбувається тенденція до зниження професіоналізму та компетенції державних службовців. Нераціонально використовується їхня праця, зменшується мотивація до навчання.

Серед різних форм і напрямів роботи, що сприяють підвищенню професійної компетентності, особливе місце посідають освітня діяльність та постійна самоосвіта. Варто розробити концепцію цілеспрямованої комплексної підготовки й перепідготовки державних службовців, адекватну сучасній ситуації. Службовці мають бути підготовлені у сфері кількісних методів і якісного аналізу, розуміти політичні процеси, що відбуваються в країні і за

кордоном. Система просування по службі повинна бути пов'язана з результатами навчання та перепідготовки [6].

Здатність постійно підвищувати рівень професійних знань в умовах швидкого старіння професійних навичок є важливим чинником успішної діяльності державних службовців. Керівнику важливо знати індивідуальні межі і особливості розвитку державного службовця і допомогти йому виробити оптимальну стратегію використання своїх можливостей, свого потенціалу.

Важливо створити чітку та об'єктивну, раціональну та дієву систему добору й оцінювання кадрів, спрямовану на залучення й просування кращих, найбільш здібних працівників, а з іншого боку – на усунення неефективних працівників.

Для поліпшення системи кадрового забезпечення державної служби варто впроваджувати й удосконалювати такі процедури й механізми: детально регламентовану й доступну для ознайомлення систему критеріїв добору, заохочення й просування державних службовців за результатами кваліфікаційних іспитів і атестацій на підставі їхньої кваліфікації й ділових якостей, а не вислуги років; організацію атестаційних комісій зі змішаним складом, тобто включення до їхнього складу не лише співробітників відповідного органу, що здійснює атестацію, а й працівників кадрових служб інших установ, які залучаються на ротаційній основі, викладачів навчальних закладів, що спеціалізуються з профілю «державне управління»; організацію апеляційних комісій для звернення осіб, які не згодні з оцінкою результатів їхньої діяльності як державних службовців.

Слід реформувати систему оплати праці державних службовців, щоб забезпечити конкурентоспроможність державної служби на ринку праці, зменшити відомчий та місцевий впливи, запобігти корупції, кардинально підвищити зацікавленість кадрів у продуктивній і високоякісній, ініціативній та високоефективній, сумлінній і відповідальній роботі, перебуванні на державній службі та подальшому просуванні по ній.

Успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів державної влади всіх рівнів. Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити сталий економічний і соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних органів та їхнього апарату у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Таким чином, стратегічним завданням системи кадрового забезпечення є формування високоморального, професійного, стабільного кадрового складу, здатного забезпечити виконання визначених законом завдань і функцій органів державної влади.

Література:

1. Витко Т. Ю. Добір кандидатів на державну службу в Україні: соціологічний аналіз та перспективи розвитку / Т. Ю. Витко // Вісник державної служби України. – 2010. – № 2. – С. 22 – 26.

2. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: Монографія / Н.Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с.

3. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. – 3-тє вид., переробл. та допов. – К. : Атіка, 2009. – 608 с.

4. Оболенський О. Ю. Державна служба: [навч. посібник] / О.Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.

5. Загальні правила поведінки державного службовця / Вісн. держ. служби України. – 2000. – № 4. – С. 5 – 9.

6 Кагановська Т. Шляхи удосконалення кадрового забезпечення державного управління. // Вісник прокуратури. – 2009. – № 1. – С. 83 – 90.

Науковий керівник: к.е.н., доц. М. В. Грузд