

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Анотація. В статті розглядаються проблеми кадрового забезпечення державної служби України. Увага приділена нормативно-правовим засадам кадрової політики на державній службі.

Ключові слова: державна служба, кадрове забезпечення, організаційно-правові засади кадрового забезпечення.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы кадрового обеспечения государственной службы Украины. Основное внимание уделено нормативно-правовым аспектам кадровой политики на государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, кадровое обеспечение, организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения.

Summary. The article observes the problems of government skilled policy in public service of Ukraine. Attention is spared law principles of skilled policy in public service .

Key words: public service, skilled providing, law's principles of the skilled providing.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку суспільства процес кадрового забезпечення органів державної влади регламентується низкою законодавчих та підзаконних нормативних актів, що однак, не зовсім якісно регулюють набір та проведення відбору державних службовців. Добір кадрів на державну службу нажалі, часто супроводжується: невідповідністю кандидатів вимогам посади в органі державної влади; відсутністю взаємозв'язку між обов'язками і завданнями державних службовців та оплатою їх праці; низькою ефективністю кадрового резерву, формальним характером стажування, необ'єктивним та непрозорим конкурсним відбором; відсутністю єдиних професійних стандартів прийняття на державну службу та просування по ній. У такому контексті удосконалення кадрового забезпечення державної служби набуває особливої значущості та актуальності як одна із основних проблем державного управління України [4]. За таких умов виникає потреба у виправленні вказаних проблем, забезпеченні органів державної влади компетентними працівниками й недопущенні на державну службу випадкових, неосвічених і байдужих людей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У розв'язанні зазначених проблем важливе значення мають наукові напрацювання відомих вітчизняних і зарубіжних вчених у контексті аналізу їх нормативно-правового регулювання (В. Авер'янов, В. Бакуменко, С. Дубенко, В. Мотренко, Н. Нижник, В. Олуйко та ін.); теоретичного і методологічного аналізу (В. Князев, Г. Леліков, А. Ліпенцев, В. Луговий, В. Майборода, В. Малиновський, О. Оболенський, В. Сороко та ін.); професіоналізації

державної служби (Н. Липовська, І. Нинюк, А. Рачинський, С. Серьогін, С. Хаджирадева, І. Хожило та ін.), передусім її керівного складу (Н. Гончарук, О. Губа, А. Сіцінський).

Об'єктами досліджень виступали різні аспекти безперервної освіти, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців (В. Вікторов, Д. Дзвінчук, А. Мазак, Н. Синицина, Ж. Таланова), оцінювання людських ресурсів (Л. Пашко, Н. Рашитова, О. Слюсаренко, Г. Щокін). Водночас, системний аналіз сучасної наукової літератури з зазначених проблем державного управління засвідчив, що добір кадрів та шляхи його удосконалення розглядаються епізодично, без системного, комплексного підходу. Потребують поглиблення й наукового обґрунтування пропозиції і рекомендації щодо нормативного закріплення та практичного впровадження отриманих наукових результатів.

Мета статті – здійснити аналіз організаційно-правових засад кадрового забезпечення органів державної влади та визначити перспективи його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Добір кадрів на державну службу визначено як сукупність послідовних дій визначення відповідності кандидатів вимогам вакантної посади в органі державної влади, окреслених нормативними документами [4]. Уособлюючи державну службу, кадри як її носії, виступають її невід'ємним компонентом та основою [15]. За даними Державного комітету статистики України, станом на 1 січня 2011 року в Україні налічувалось 292 516 державних службовців [5]. Кількість осіб прийнятих на

державну службу, з кожним роком збільшується. За даними Нацдержслужби України (табл. 1) протягом останніх п'ять років на державну службу

було прийнято 274 527 осіб [5], що становить від 93, 85% від загальної чисельності державних службовців станом на сьогоднішній день.

Таблиця 1

Загальна кількість державних службовців

	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Всього державних службовців	265 703	276 599	290 765	296 461	292 516
Прийнято осіб	50 652	56 531	52 074	62 164	53 106

Статистичні дані свідчать про те, що додаткового дослідження потребують процеси та процедури кадрового забезпечення органів державної влади, адже від них залежить якість кадрового потенціалу державної служби. Систематизацію, вивчення сучасного стану та визначення шляхів удосконалення нормативно-правових актів почнемо із засадничих організаційно-правових документів кадрового забезпечення органів державної влади від чіткості яких залежить ефективність державної служби загалом, а саме: Конституції України [8], законів України («Про державну службу» [16] та «Про боротьбу з корупцією»), підзаконних нормативних актах з проблем державного управління та державної служби, державної кадрової політики, нормативно-правових актах центральних органів виконавчої влади щодо врегулювання, інструктування та вирішення кадрових питань на центральному та регіональному рівнях та ін.

Документом, що розкриває функціональність державної служби, а саме зміни характеру діяльності кадрових служб органів державної влади, прогнозує розвиток персоналу, планування кар'єри державних службовців, забезпечення їх професійного навчання, – є Стратегія реформування державної служби в Україні, затверджена Указом Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599. Переконані, що для покращення ефективності державної служби та створення найоптимальнішої структури державного управління з розмежуванням повноважень кожного органу необхідно виходити з чіткого розмежування функцій органів державної влади і їх посадових осіб, що значно впливає на процес добору кадрів на державну службу. Додамо, що Комплексна програма підготовки державних службовців, затверджена Указом Президента України від 9 листопада 2000 р. № 1212, спрямована на розвиток професійного кадрового потенціалу державного управління та місцевого самоврядування шляхом якісного вдосконалення функціонування загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для професійної діяльності в цих органах.

Наступними документами, що розкривають стратегічну програму розвитку державної служби, є Послання Президента України «Європейський вибір. Концептуальні засади економічного і соціального розвитку України на 2002-2011 роки» та укази Президента України «Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу» від 05.03.04 р.

№ 278, «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу» від 05.01.05 р. № 1 та «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010р. № 1085/2010 тощо. Ці документи спрямовані насамперед на становлення професійної і авторитетної державної служби, спроможної забезпечувати результативну та стабільну діяльність органів державної влади.

Кадрове забезпечення нової системи державного управління, відповідно до Концепції адміністративної реформи, є одним із напрямків її здійснення. Систему добору, призначення на посади, просування по службі визначено як один із напрямів адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу [25]. Реформування системи державної служби України спрямоване на вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби [27]. Ці стратегічні положення були сформовані майже десять років тому, проте донині створення дієздатного державного апарату шляхом удосконаленого добору кадрів на державну службу в повній мірі не розкрито.

У державному управлінні простежується певне нормативне неврегулювання деяких засадничих складових кадрового забезпечення. Так, наприклад, у Конституції України [8] немає жодних критеріїв щодо статусу державної служби. Продовжуючи аналіз нормативних документів, які є основою офіційною джерельною базою дослідження, зазначимо, що у Законі України «Про державну службу» у ст. 1 вказано без уточнень, що: головним завданням державної служби є «практичне виконання завдань і функцій держави» [16]. У цьому нормативно-правовому акті є норми, які сприяють інституціалізації статусу державної служби: проведення конкурсів, атестацій, привілеїв та гарантій державних службовців [16]. У той же час закон зорієнтований не на принцип оцінювання та просування відповідно до професійних здібностей та якостей чи заслуг державних службовців [3], а на соціальний захист і збереження державних службовців особливо у передпенсійному віці.

Кадрове забезпечення органів державної влади відображено у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», який призначений саме для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців

України, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників. Цей документ можна вважати одним із концептуальних, тому зупинимо нашу увагу на таких класифікаціях посад, які у ньому зазначені: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці; технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; інші професії. В такій класифікації посад, як «професіонали», йдеться насамперед про збільшення існуючого обсягу знань, засвідченням чого є наявність диплома про вищу освіту чи диплома про присудження наукового ступеня – кандидата наук тощо.

Проте, наявність в особи диплома про вищу освіту не завжди є показником того, що вона – професіонал, оскільки ми переконані, що державний службовець-професіонал – це людина, яка володіє не тільки необхідною кваліфікацією (отриманими знаннями та вміннями в процесі навчання), а й професійними компетенціями, що свідчить про її придатність саме в галузі державного управління. Наявність диплома про вищу освіту в особи цих характеристик не забезпечує. Адже «кваліфікацію» можна визначити відповідно до Національного класифікатора України як здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи, що визначається рівнем освіти та спеціалізацією [10]. А у тлумачному словнику української мови терміном «професіоналізм» визначається як оволодіння основами й глибинами якої-небудь професії [14, с. 826], а «професія», у свою чергу, – як здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації [10].

З іншого боку, недоліком вважаємо і те, що згідно з покажчиком професійних назв за кодами професій до професіоналів державної служби не відносять керівників функціональних підрозділів (КОД КП 123) чи, скажімо, вищих державних службовців органів державної виконавчої влади (КОД КП 1120.1), хоча суспільству потрібна державна служба професіоналів. У цьому документі класифікація виконана за галузями і за рівнями. Бажану вищу освіту відповідного професійного спрямування, стаж роботи на державній службі або в інших сферах за фахом, післядипломну освіту в галузі знань «державне управління» відносять до кваліфікаційних вимог до певної посади або групи посад державних службовців. Водночас, результати навчання державних службовців в Україні повинні визначити комплексність, різнобічність і відповідність навчальних програм вимогам європеїзації функціонування органів державної влади [1], які повинні базуватись на людських цінностях [10, с. 32].

У контексті аналізу організаційно-правових засад кадрового забезпечення органів державної влади виділимо освітньо-кваліфікаційну характеристику, що є галузевим нормативним документом, обов'язковим для виконання при підготовці фахівців. Він встановлює освітні та кваліфікаційні

вимоги до випускників у вигляді переліку здібностей та умінь вирішувати певні завдання соціальної діяльності. Названий документ, що можна вважати стандартом діє на всій території України, та потребує нормативного врегулювання.

Освітньо-кваліфікаційні характеристики кандидатів на вакантні посади в органах державної влади можна вважати вихідними даними, що засвідчують кваліфікаційні вимоги до особи. Звісно, якщо особа не є випускником вищого навчального закладу поточного року, то отримані знання, вміння і цінності деформуються.

У цьому контексті доцільно проаналізувати постанову Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789 «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників» [18]. Ця постанова змінює попередні умови вступу і навчання та містить як позитивні зрушення, так і такі, які потребують уточнень та удосконалень. Позитивним у підготовці магістрів вважаємо, по-перше, укладання тристороннього договору (між органом державної влади чи органом місцевого самоврядування, вищим навчальним закладом та слухачем) у разі зарахування особи на навчання за державним замовленням (п. 9) [18], що сприяє оптимальному використанню державних коштів на підготовку кадрів для державного управління. По-друге, подача перед кожною сесією слухачами магістратур, які навчаються на заочній, вечірній та заочно-дистанційній формі, довідки-підтвердження про перебування на державній службі чи службі в органах місцевого самоврядування (п. 28) [18], що унеможливує використання державних коштів на навчання осіб, які не є чи не планують бути державними службовцями.

Відповідно до п. 10 цієї постанови, на навчання за державним замовленням приймаються особи, які мають повну вищу освіту, працюють в органах державної влади чи органах місцевого самоврядування, мають стаж державної служби або служби в органах місцевого самоврядування не менш як один рік, не досягли 45 років [18]. Звісно, це суперечить одному із завдань Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання – удосконалення системи добору талановитої молоді до вищих навчальних закладів, які готують фахівців для служби в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування [22]. Вважаємо, що на денній формі підготовки магістрів повинна бути можливість передбачити навчатись у обдарованої молоді, випускників поточного року вищого навчального закладу.

У той же час змін потребують терміни організації навчання. Прийом документів та вступні іспити проводяться в квітні – липні (п. 15) [18], завершення навчання слухачами денної

форми – у жовтні, а заочної, вечірньої та заочно-дистанційної – у серпні (п. 5, п. 27) [18]. Як відомо, викладачі магістратур – фахівці, що мають науковий ступінь у галузі знань «Державне управління» і входять до державної екзаменаційної комісії (п. 43) [18], мають, згідно із законодавством, 56 днів щорічної відпустки. Цю відпустку в більшості випадків використовують протягом липня–серпня, саме тоді, коли відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29.07.2009 р. № 789 «Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників» їхня присутність необхідна [18]. Хоча в жодному нормативному документі не зафіксовано, коли саме людині повинна надаватись відпустка, практика свідчить, що відпустку використовують саме протягом літа. Тому доводиться або обмежувати права науковців на відпустку у літній

період, або проводити державний екзамен без фахівців з науковим ступенем у галузі знань «Державне управління», що теж суперечить цій постанові. Єдиним вирішенням цього питання, без внесення змін до нормативного документа, є адміністративний вплив керівництва магістратури на фахівців, що мають науковий ступінь у галузі знань «Державне управління», що теж не є правомірним. Тож на нашу думку, постанова потребує внесення змін та доповнень щодо термінів організації навчального процесу.

Якість кадрового забезпечення органів державної влади безпосередньо залежить від визначених вимог до державних службовців у нормативному забезпеченні. Проаналізуємо діючі вимоги до державних службовців у деяких нормативно-правових актах (законах України, постановах Кабінету Міністрів України тощо) щодо регулювання кадрових процесів у державній службі, які згрупуємо в табл. 2.

Таблиця 2

Вимоги до державних службовців у деяких нормативно-правових актах України

№	Вимоги до державних службовців
1	2
1	Ст. 23. Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості...[8]
2	Ст. 3. Державна служба ґрунтується на принципах професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі [16].
3	...є становлення справді професійної, високоєфективної, стабільної та авторитетної державної служби. На сьогодні головною рисою діяльності державних службовців повинен стати пріоритет прав та інтересів особи [23], [9].
4	... висококваліфікованих фахівців нової генерації. ... залучення на державну службу здібних перспективних фахівців, заінтересованих у результатах своєї праці [27]
5	Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення [21].
6	... працівники, які здатні запроваджувати демократичні цінності правової держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права людини та громадянина; мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних знаннях і аналітичних здібностях для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень [18].
7	п. 3. ...професійно підготовлених, компетентних, ініціативних, висококваліфікованих фахівців, які володіють сучасними методами менеджменту та мають організаторські здібності [25].
8	Іспит проводиться конкурсною комісією державного органу, в якому оголошено конкурс, з метою об'єктивної оцінки знань і здібностей кандидатів на посаду державних службовців [19].
9	... розвиток державної служби має здійснюватися на таких засадах: ... патріотичність, самовіддане служіння українському народові, політична нейтральність державних службовців [26].
10	З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей працівників ... [17].
11	... які відзначимуться: здатністю запроваджувати цінності демократичної, правової, соціальної держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права і свободи людини і громадянина; професійними вміннями і навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичних здібностях та майстерності застосування засобів і методів управлінської науки; стратегічним мисленням та особистісними якостями, необхідними для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень [24].
12	2.7. Державний службовець повинен володіти: знаннями з права, політології, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту, екології, соціальних та гуманітарних наук; вмінням вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі, відбирати, аналізувати та узагальнювати інформацію; аналітичним мисленням, розумінням сучасних проблем менеджменту, технологією адміністративної роботи, здатністю продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології. 2.8 Особистими вимогами для всіх державних службовців є принциповість, рішучість і вимогливість у дотриманні чинного законодавства щодо вирішення питань розбудови незалежної України; ініціативність, особиста ввічливість, тактовність та витримка [6].
13	6. Державний службовець має дбати про позитивний імідж та авторитет органів державної влади і державної служби в цілому, дорожити своїм ім'ям та статусом [7].
14	Світ, як і раніше, визнає лише сильних, поважає лише тих, хто спроможний до самоутвердження, здатний захищати власну свободу та цінності [24].

Бачимо, що серед прописаного широкого спектру вимог до службовців, які є безпосередніми виконавцями державної влади на місцях, використовуються такі характеристики, необхідні службовцям, як: професіоналізм, компетентність,

ініціативність, чесність, відданість справі, здібність, перспективність, заінтересованість у результатах своєї праці, патріотичність, самовіддане служіння українському народові, політична нейтральність державних службовців, володіння знаннями,

вміння, розумінням сучасних проблем та технологій, ініціативність, особиста ввічливість, тактовність та витримка і багато інших. Проведений аналіз також свідчить, що законодавчо визначено такі критерії для державних службовців, як кваліфікаційні (п. 5. табл. 2 – висококваліфіковані кадри, спроможні забезпечити економічний і соціальний розвиток держави), професійні (п. 6 табл. 2 – професійні навички) та особистісні (п. 2 табл. 2 – професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі) тощо.

Наступним документом який доцільно проаналізувати в контексті організаційно-правових засад кадрового забезпечення органів державної влади є довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців (далі – Довідник). Цей документ містить рекомендовані матеріали щодо типових кваліфікацій. Довідник служить основою при: розробці посадових інструкцій держслужбовців; підборі та розстановці кадрів; здійсненні контролю за правильністю їх використання; формуванні дійового кадрового резерву; організації стажування в державних органах влади; розробці та вдосконаленні програм підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців [6].

Відповідно до п. 2.7 Довідника, державний службовець повинен володіти знаннями, вміннями, аналітичним мисленням, розумінням сучасних проблем менеджменту, технологією адміністративної роботи, здатністю продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології [6, с. 9]. Це звісно гетерогенний перелік якостей. Та цей документ носить рекомендований характер, а не обов'язковий. Тому розглядати обов'язковість його дотримання органами державної влади не доводиться.

Нам імпонує чіткість проголошених вимог до службовців у німецькій державній службі. У Німеччині діють федеральний закон про державних службовців від 14 липня 1953 р., закон про право державної адміністрації від 1 липня 1957 р. та земельні закони про державну адміністрацію у кожній землі, не враховуючи доповнюючих документів. Основним правовим актом, що регулює правовий статус чиновництва, є «Федеральний закон про державних службовців», прийнятий у 1953 р. [29]. Відповідно до § 7 цього документа, державним чиновником може бути особа, яка:

є громадянином Німеччини згідно зі ст. 116 Конституції або громадянином іншої держави Європейського Союзу (Європейської Спільноти);

дотримується вільних демократичних засад згідно з Конституцією Німеччини: а) має відповідну освіту для зайняття відповідної посади; б) володіє необхідними здібностями, які вона набула завдяки життєвому і професійному досвіду на державній службі або поза нею [23, с. 4].

Згідно «Федерального закону про чиновників» для кожної категорії посад існують відповідні вимоги. Так, наприклад, згідно § 9, чиновник може бути залучений до пожиттєвої служби, якщо: відповідає вимогам п.7; має повних 27 років;

успішно пройшов випробний термін як: кар'єрний кандидат після проходження встановленої підготовчої служби і складання встановлених або загальних іспитів; як інший кандидат. І такі вимоги є чітко проголошені для усіх категорій посад.

Якщо необхідний рівень кваліфікації у посадових інструкціях та довіднику типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців нормативно визначений, то визначення у працівників як теперішніх, так і майбутніх таких характеристик, що є основою професіоналізму та компетентності, потребує додаткового вивчення і розроблення.

У контексті аналізу організаційно-правових засад кадрового забезпечення органів державної влади зазначимо, що для того щоб поповнити лави державних службовців, кандидату в органах державної влади потрібно пройти принаймі один із шляхів заповнення вакансій: на конкурсній основі, за результатами стажування, з кадрового резерву. Кожен шлях заповнення вакансій на державну службу має два етапи – набір та підбір. Безумовно, що основною метою підбору є відсіяти непотрібних кандидатів та оцінити і відібрати найбільш гідного кандидата на вакантну посаду. Слушною при підборі кандидатів вважаємо думку Сократа, що «цілі держави гинули і будуть гинути, якщо не навчитися відрізняти хороших людей від поганих» [28].

Конкурс дозволяє відібрати серед великої кількості кандидатів найбільш відповідних для конкретної посади, а також допомагає зрозуміти прогалини в особистому професійному розвитку та сприяє самовдосконаленню кандидатів. відповідно до п. 19 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» іспит проводиться з метою об'єктивної оцінки знань і здібностей кандидатів на посаду державних службовців [20]. А п. 21 передбачає, що під час іспиту перевіряються знання Конституції України, Законів України «Про державну службу» та «Про боротьбу з корупцією», а також законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та структурного підрозділу. Як бачимо, п. 21 суперечить п. 19, бо не вказано, як саме перевіряються здібності кандидатів на посаду державних службовців. Адже знання законодавства України не є свідченням наявності необхідних здібностей та професійної придатності кандидата загалом [12]. Під здібностями вчені розуміють якості особистості, індивідуальні особливості людей, від яких залежить надбання ними знань, умінь, навичок, а також успішність виконання різних видів діяльності [13, с. 181].

Стажкування повинно передбачати формування і закріплення на практиці професійних знань, умінь і навичок, отриманих державними службовцями в результаті теоретичної підготовки. Аналіз нормативно-правових актів державної служби

показує, що стажування в державних органах влади регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 р. № 804 «Про затвердження Положення про порядок стажування у державних органах», яке станом 01.09.2010 року не містить жодних змін та доповнень. Відповідно до цього Положення, стажування можуть проходити як особи, що вперше претендують на посаду державного службовця, так і державні службовці, які бажають зайняти більш високу посаду. Необхідно удосконалити та розробити структуру проходження стажування з чітко сформульованими обсягом завдань та кількістю годин, табелем відвідування, зазначенням особи, відповідальною за стажиста, а також визначити як саме буде оцінюватися результат стажування. Тільки тоді стажування перейде з формальної форми до реальної.

Якщо проаналізувати сучасний стан кадрового резерву, то слід дійти висновку, що в Україні не існує єдиного державного кадрового резерву. Причинами цього є: кадровий резерв внутрішньо формується в кожному органі державної влади, де резервіст не розробляє і не виконує річні плани роботи резервіста і не визначається професійна підготовка кандидатів в кадровий резерв; відсутність визначених критеріїв та затверджених методик оцінки усіх перерахованих якостей резервіста; відсутність гарантування нормативними актами призначення чи просування резервіста по службі; на практиці формування резерву здійснюється під персону, а не під посаду. Хоча до позитивних зрушень можна віднести створення та функціонування робочої групи з підготовки

пропозицій щодо утворення та формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» що має пріоритетне значення для досягнення цілей Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада» від 02.06.2010 р.

Слід зауважити, що нормативно-правова база, яка забезпечує функціонування кадрових процесів у державній службі України, є численною, проте більшість документів її реалізації зазвичай є дотичними та доповнюючими, іноді суперечливими та потребують змін та уточнень.

Висновки. Результати проведеного дослідження показали, що існування низки законодавчих та підзаконних нормативних актів, які є основою організаційно-правових засад кадрового забезпечення органів державної влади, є недостатнім для того, щоб державні службовці ефективно виконували свої посадові обов'язки та потребують удосконалення. Основним напрямком удосконалення чинного законодавства є: закріпити в нормативних документах зміни щодо вдосконалення добору кадрів на державну службу, що підвищить результативність і якість роботи державних службовців, ефективність системи державної служби України та прискорить її адаптацію до стандартів Європейського Союзу; внести зміни в чинні нормативні документи щодо залучення, оцінювання та заохочення професіоналів на державну службу; прийняти рішення, що поліпшують фінансовий стан державних службовців тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акімов О. О. Психологічна готовність державних службовців до професійної діяльності в умовах євроінтеграції: проблеми визначення й формування [Електронний ресурс] / О.О. Акімов // Державне управління: теорія та практика. – 2006. – № 1. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej3/txts/DERJAVNA%20SLUJBA/02-AKIMOV.pdf>
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) [Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел]. – К. : Ірпінь : ВТФ Перун, 2005. – 1728 с.
3. Визнання заслуг та здобутків на державній службі // Інформаційний бюлетень «Бюрократ». – Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – № 1–2 (78–79) від 24.01.2009. – С. 8.
4. Витко Т.Ю. Удосконалення добору кадрів на державну службу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Т. Ю. Витко ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – Дніпропетровськ, 2011. – 20 с.
5. Державна служба в цифрах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=411112&cat_id=35390&base_id=247
6. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. – К. : Соціформ, 2002. – 111 с.
7. Загальні правила поведінки державного службовця / Вісн. держ. служби України. – № 4. – 2000. – С. 5–9.
8. Конституція України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996. – № 30. – Стаття 141. – (Бібліотека офіційних видань).
9. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К., 1998. – 59 с. 8
10. Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми управління освітою: [навчальний посібник] / Василь Крижко. – К. : Освіта України, 2005. – 440 с.
11. Кузнецов В. Національний класифікатор України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» / В. Кузнецов. – Харків : Фактор, 2008. – С. 464.
12. Мазак А. В. Добір кадрів на державну службу: реалії і впливи світової кризи / Мазак А.В., Витко Т.Ю. // Управління розвитком: Збірник наукових праць. – Харків : Вид-во Харківського національного економічного університету, 2009. – № 11. – С. 47–49.
13. Морозов А. В. Деловая психология. Курс лекций: [учебник для высших и средних специальных заведений] / А.В. Морозов. – СПб. : Союз, 2000. – 576 с.
14. Новий тлумачний словник української мови: у 4 т. – К. : Аконіт, 1999. – Т. 3. 999. – 927 с.
15. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : дис. ... док. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Віталій Миколайович Олуйко ; Нац. академія держ. управління при Президентіві України. – К., 2005. – 423 с.

16. Про державну службу/ Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ. – Офіц. вид. – К. : Голос України, 1994. – С. 9–28. – (Бібліотека офіційних видань).
17. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій / Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1997 №167 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 7. – С. 57.
18. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників / Постанова Кабінету Міністрів України від 28 липня 2009 р. № 789 // Урядовий кур'єр. – 2009. – № 145. – С. 9–10.
19. Про затвердження Порядку проведення конкурсу із зарахування до кадрового резерву на посади державних службовців першої – третьої категорії, призначення на які здійснюється Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України та Кабінетом Міністрів України/ Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2007 р. № 272. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2007. – № 14. – С. 47.
20. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців / Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 169. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2002. – № 8. – С. 155.
21. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками підприємств, установ і організацій/ Указ Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035 // Вісник державної служби України. – 1995. – № 3–4. – С. 7–24.
22. Про затвердження Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання: за станом на 16.11.2005 / Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2003 р. № 1444. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2003. – № 37. – С. 84.
23. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні / Указ Президента України від 22.07.1998 р. № 810/98. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – С. 32.
24. Про Комплексну програму підготовки державних службовців / Указ Президента України від 9 листопада 2000 р. № 1212/2000. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2000. – № 46. – С. 43.
25. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу/ Указ Президента України від 05.03.04 р. № 278. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2004. – № 10. – С. 31.
26. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні / Указ Президента України від 20 лютого 2006 року № 140/2006. – Офіц. вид. – Офіційний вісник України. – 2006. – № 8. – С. 39.
27. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні / Указ Президента України від 14 квітня 2000 р. № 599. – Офіц. вид. – Вісник держ. служби України. – 2000. – № 1. – С. 6–13.
28. Слюсаренко О. Атестаційна оцінка кадрів як складова системи кар'єрного розвитку державних службовців (огляд світового досвіду) // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 28 травня 2004 р.): у 2 т. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. Т. 1. – 2004. – С. 361–363.
29. Bundesbeamten-gesetz (BBG) Ausfertigungsdatum: 14.07.1953 Stand: Neugefasst durch Bek. v. 31. 3.1999 I 675; zuletzt geändert durch § 62 Abs. 1 G v. 17.6.2008 I 1010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bundesrecht.juris.de/bbg/index.html>
30. Палагнюк Ю. В. – к.політ.н., докторант кафедри державної політики та менеджменту Інституту державного управління ЧДУ імені Петра Могили

*Рецензенти: Смельянов В. М. – к.т.н., доцент;
Кальниць Ю. Г. – д.держ.упр.*

© Витко Т. Ю., 2012

Дата надходження статті до редколегії 01.12.2011 р.