

8. Ткаченко Л. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / Економіка України - 2007. - № 11.

Рецензент: Розпутенко І.В., д.держ.упр, професор.

УДК 35.088.6

Морозова Н.Г.,
аспірант кафедри соціальної
і гуманітарної політики НАДУ
при Президентові України

ПРІОРИТЕТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розглядаються пріоритети удосконалення державної політики зайнятості у сфері державної служби України, а саме даються рекомендації стосовно заходів щодо формування динамічної, соціально-орієнтованої науково-обґрунтованої державної політики зайнятості та реалізації її шляхом забезпечення ефективних заходів державного впливу у відповідності до нових суспільних умов та перспектив розвитку державної служби України.

В статье рассматриваются приоритеты совершенствования государственной политики занятости в сфере государственной службы Украины, а именно даются рекомендации относительно мер по формированию динамичной, социально-ориентированной научно-обоснованной государственной политики занятости и реализации ее путем обеспечения эффективных мер государственного воздействия в соответствии с новыми общественными условиями и перспективами развития государственной службы Украины.

The article deals with the priorities of improving the state employment policy in the field of Civil Service of Ukraine, namely, makes recommendations on measures to build a dynamic, socially-oriented science-based public policy and the implementation of its employment by providing effective public exposure in accordance with the new social conditions and prospects development of the State service of Ukraine.

Постановка проблеми. Особливої актуальності в сучасних умовах суспільного розвитку набуває дослідження функціонування та розвитку зайнятості в сфері державної служби, оскільки державна служба потребує удосконалення в системі кадрового забезпечення (шляхом запровадження нових процедур відбору працівників, їхньої атестації призначення, просування по службі, а також покращення системи підготовки, перепідготовки, підвищення фахового рівня державних службовців), адже від професійної та ділової компетентності державних службовців, їхнього вміння по-новому мислити й працювати залежить продуманість, обґрунтованість прийнятих рішень і реалізація їх на практиці. Лише високопрофесійні кадри спроможні результативно здійснювати функції державного управління, спираючись на раціональні державно-службові відносини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічною базою дослідження зайнятості в системі ринку праці виступають найбільш відомі праці з економіки в авторстві Д.Кейнса, Р.Сміта, Н.Менк'ю та ін. Політекономічні аспекти зайнятості досить широко висвітлюються в наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених: К.Маркса; О.Уильямсона, Дж.М.Кейнс, Г.С.Бекера, та ін. Вагому роль в осмисленні структури й інструментів функціонування системи зайнятості відіграє доробок українських і російських економістів, зокрема спеціальні наукові одноосібні та колективні праці вчених: Д.П.Богині, О.А.Грішнєвої, В.І.Герасимчука, О.О.Герасименко, В.С.Васильченко, А.М. Колота, Т.І.Броварної та ін.

Важливе значення для нашого дослідження мають праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені дослідженню загальних проблем теорії та практики державного управління: В.Б.Авер'янова, В.Г.Атаманчука, В.Д.Бакуменка, В.М.Князева, Ю.В.Ковбасюка, С.М.Серьогіна, В.І.Лугового, І.Ф.Надольного, Н.Р.Нижник, В.А.Скуратівського, В.П.Трощинського, П.К.Ситника, С.Д.Дубенко, Н.Г. Протасової та інших. Однак, порушена тема ще не отримала необхідного й достатнього рівня наукового висвітлення та презентації у вигляді, придатному для практичного використання. Зокрема, питання системного дослідження перспектив розвитку політики зайнятості у сфері державної служби України залишаються, по суті, невирішеними, потребують подальшої всебічної розробки.

Невирішені раніше частини загальної проблеми

Сучасний стан функціонування та розвитку зайнятості в системі соціально-трудова відносин у сфері державної служби України відображає суперечності між ціною і вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників і роботодавців, а також віддзеркалює існуючі деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики в сфері захисту зайнятості, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат. Тому проблеми зайнятості як важлива складова соціально-трудова відносин у сфері державної служби України справедливо привертають до себе увагу науковців та практиків державного управління

Мета статті є науково-теоретичне обґрунтування наукових підходів та розробка методичних і практичних рекомендацій щодо формування та позиціонування соціально-орієнтованої зайнятості у сфері державної служби України на сучасному етапі державотворення.

Виклад основного матеріалу. Державна служба є ключовим елементом системи державного управління від ефективного функціонування якого залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток. Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу впровадження основних напрямів державної політики у сфері європейської інтеграції залежить від формування таких

соціально-трудова відносина зайнятості на ринку праці в інституті державної служби України, що забезпечить ефективну і динамічну зайнятість та спонукатиме залучення на державну службу талановитих, перспективних фахівців [1].

Розроблені наукові положення та отримані результати дають змогу сформулювати висновки й рекомендації, що дають теоретичне, науково-прикладне і практичне значення.

Аналіз досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців показав про відсутність системного розгляду перспектив розвитку політики зайнятості у сфері державної служби України на принципах соціалізації та гуманізації праці. Окремі наукові праці висвітлюють лише певні аспекти зазначеної проблеми, мають фрагментарний характер; найбільший доробок досліджуваної проблеми напрацьовано в межах економіко-соціальної науки. В галузі науки „Державне управління” питання функціонування та розвитку зайнятості на ринку праці державних службовців не стало предметом жодного окремого системного комплексного дослідження, що зумовило об’єктивну потребу у всебічному вивченні зазначеної проблеми.

Теоретичною і методологічною основою здійснення дослідження зайнятості у сфері державної служби є основні положення соціально-філософських, суспільних і гуманітарних наук (соціально-трудового спрямування), а також низка методів: історичний, інституційний, діалектичний, системний, соціологічний.

На підставі проведеного дослідження уточнено концептуальні засади розуміння зайнятості в сфері державної служби як соціальної системи і об’єкта державної політики зайнятості її функціонування й розвитку, яке має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як тріада категорій: економічної, соціальної та правової, а саме: зайнятість у сфері державної служби з соціальних позицій – це зайнятість, яка пов’язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільну корисну працю у сфері державної служби, та яка синтезує і регулює відносини між державою та її службовцями, людьми, професією яких є діяльність за дорученням і від імені держави реалізувати її цілі і функції; зайнятість у сфері державної служби з економічної точки зору – це практична та професійна участь громадян у працевдатному віці, яка спрямована на задоволення потреб суспільства, на досягнення корисних і необхідних для побудови демократичної, правової, соціальної держави; правовий зміст зайнятості у сфері державної служби, полягає в тому, що праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою.

Доповнено методологічний інструментарій аналізу трудової сфери на державній службі з метою подолання її статичності, а саме запровадженням нової категорії – "соціально орієнтований ринок праці в системі відносин зайнятості у сфері державної служби", який розглядається як цілісна система взаємовідносин зайнятих на державній службі, держави і організаційно-правових інституцій у сфері державно-

службових відносин зайнятості, що передбачає позитивну динаміку соціальної політики держави в інституті державної служби, а саме позиціонування гуманістичних міркувань та аспектів соціалізації відносин зайнятості (забезпечення людини життєво необхідними матеріальними і духовними благами).

Обґрунтовано роль державної політики зайнятості на державній службі в Україні як стратегічного напрямку розвитку соціально-орієнтованого простору ринку праці у сфері зайнятості, основною метою якої є створення відповідних умов на принципах гуманізації та соціалізації праці з метою забезпечення: максимальної рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати, оскільки вона досі є неадекватною для суспільно важливої категорії працівників, які зайняті в сфері державної служби; формування інноваційної складової робочої сили в інституті державної служби; посилення гуманістичних тенденцій у формуванні соціально безпечної зайнятості з належними умовами праці з урахуванням визнання верховенства правил міжнародного договору або міжнародної угоди у сфері праці, в яких України брала участь.

Аналіз нормативно-правової бази державного регулювання соціально-трудова відносин зайнятості в сфері державної служби в Україні свідчить про необхідність її удосконалення та введення до понятійно-категорійного апарату низки авторських визначень, зокрема:

– державна політика зайнятості в сфері державної служби - це здійснення уповноваженими органами державної влади заходів соціально-економічного, правового, адміністративного, організаційного, інформаційного та іншого спрямування з метою зміцнення соціальних інститутів, пов'язаних з формуванням і використанням трудового потенціалу, поліпшення партнерських відносин між працівником і роботодавцем; удосконалення трудового законодавства та узгодження його із законодавством в сфері державної служби; формування моделі динамічної зайнятості;

– соціально-трудова відносина зайнятості у сфері державної служби – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками (державними службовцями) та роботодавцями (в особі керівників державних установ, які репрезентують інтереси держави), суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів державної влади на всіх рівнях) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя;

– соціальна спрямованість праці в інституті зайнятості на державній службі - це цілеспрямовані дії держави в інституті зайнятості на державній службі, що спрямовані на професійний розвиток особистості, внутрішніх спонукань людини, на самозростання вартості робочої сили на ринку праці в сегменті державної служби, на активізацію процесів наближення

соціальних стандартів до європейських у їх вимірюванні стосовно розвитку людського капіталу;

– моніторинг якості робочої сили в сфері зайнятості на державній службі – це спеціально організована комплексна система вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці, зокрема в сфері формування конкурентоспроможної робочої сили, спостереження за нею, аналіз чинників, які характеризують ступінь використання трудових ресурсів; дає можливість виявити та контролювати наявні тенденції щодо відповідності якості робочої сили потребам роботодавця в особі держави; обґрунтувати та виробити сукупність необхідних заходів щодо покращення властивостей якості праці на державній службі.

Теоретичні положення, висвітлені у дисертації, становлять основу проектів: Закону України „Про зайнятість на державній службі”, Закону України „Про відносини державних службовців з роботодавцем”, Типового положення про Центр планування людських ресурсів, інших нормативно-правових актів.

На основі проведеного аналізу якісного складу суб’єктів соціально-трудова відносин зайнятості в сфері державної служби визначили, що однією з категорій працівників, які є суб’єктами зайнятості в інституті державної служби є державні службовці. Державні службовці і держава виступають основними суб’єктами соціально-трудова відносин зайнятості в сфері державної служби та забезпечують управління в усіх сферах суспільного розвитку. Установлено, що ефективне використання якісних параметрів оцінювання трудового потенціалу на державній службі у процесі формування динамічної зайнятості неможливо без науково-правового підґрунтя, яке відображене в системі нормативних, базових та спеціальних принципів.

Для виявлення особливостей побудови соціально-орієнтованого інституту зайнятості та розвитку людських ресурсів на державній службі було проведено експертні соціологічні опитування „Формування, позиціонування дієвої політики зайнятості на принципах соціалізації та гуманізації праці у сфері державної служби України” та „Формування, позиціонування активної політики зайнятості на державній службі України: підвищення якості та конкурентоспроможності зайнятих на державній службі”, яке підтвердили: необхідність розвитку соціально-орієнтованого простору в сфері відносин зайнятості в інституті державної служби, що полягає у використанні адекватних нормативно-правових інструментів цілеспрямованої державно-управлінської діяльності в сфері управління зайнятістю. Опитування довело необхідність застосування організаційно-правових заходів через прийняття Типового положення про Центр планування людських ресурсів, ряду законопроектів (Закону України “Про зайнятість на державній службі”, Закону України „Про відносини державних службовців з роботодавцем”); необхідність направлення інвестицій у формування суспільно доцільних загальнолюдських професійних навичок, знань і умінь, поліпшення їх

якісних характеристик або набуття нових в інституті зайнятості на державній службі, на чому наголосили у 2010 р. 48,5% респондентів, та 40,6% – у 2011-2012 рр.

Доведено, що підчас розробки ефективних методик управління людськими ресурсами у сфері соціально-трудова відносин зайнятості на державній службі потрібно синтезувати переваги європейських та канадських моделей, зважено оцінювати й оптимально використовувати зарубіжний досвід в Україні за умови повної гармонії запропонованих елементів з існуючою системою державної служби. Висвітлено зарубіжний досвід організації і функціонування зайнятості в інституті державної служби та визначено можливості запозичення науково-методичних розробок щодо оптимізації зайнятості із систем державної служби країн Європи та Канади.

Аналіз зарубіжного досвіду організації зайнятості державних службовців дав змогу визначити певні позитивні тенденції, які можна використовувати в контексті удосконалення вітчизняної моделі соціально-трудова відносин зайнятості: принцип належного рівня оплати праці державних службовців та принцип забезпечення на рівні соціальних гарантій; виробленню прозорості програми рівності прав на зайнятість на державній службі через утворення незалежної інституції, головною місією якої є забезпечення справедливих і прозорих правил зайнятості на державній службі; здійснення цілеспрямованої державної політики зайнятості щодо вироблення прозорості програми рівності прав на зайнятість на державній службі, що передбачає гарантування об'єктивності оцінювання претендентів на вакансію на ринку праці державних службовців та унеможливлення б зловживання при проведенні конкурсу.

Визначено і теоретично обґрунтовано перспективні напрями державної політики щодо формування моделі динамічної зайнятості в сфері державної служби з урахуванням специфіки сучасного розвитку державної служби та доцільні межі адаптації законодавства України до міжнародних норм в сфері зайнятості на державній службі, а саме :

➤ інституціональне оформлення порядку ефективного функціонування ринку праці в інституті державної служби, яке має включати перегляд чинного законодавства стосовно захисту зайнятості, а саме ухвалення ряд допоміжних нормативних документів, які б повністю регулювали питання соціально-трудова відносин зайнятості державних службовців (Закон України „Про зайнятість на державній службі”, Закон України „Про відносини державних службовців з роботодавцем”) та спонукатимуть до врегулювання в законодавчому плані двох тенденцій: соціалізації і гуманізації праці державних службовців;

➤ використання матричної моделі оцінювання трудового потенціалу в сфері зайнятості на державній служби. Такий підхід дасть змогу виявити на лише кількісні характеристики якості претендентів на державну службу, а й змістовні їх характеристики, які за умови максимальної актуалізації сприятимуть досягненню формуванню конкурентоспроможного

працівника (повніше проти інших претендентів задовольнити вимоги у роботодавця за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис) у процесі професійної діяльності на державній службі;

➤ запровадження системи гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу на державній службі. Використання гнучких форм зайнятості на державній службі дозволить: вирішити проблеми соціалізації відносин зайнятості в питаннях регулювання тривалості робочого часу; сприятимуть роботодавцю в регулюванні кількості і якості робочої сили, яка використовується на ринку праці державних службовців, виходячи з потреби державного органу, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівника;

➤ інституційне управління розвитком соціально-орієнтованого простору ринку праці в інституті державної служби через створення Центру планування людських ресурсів (далі - Центр), роль якого в полягає в ранній діагностиці, прогнозуванні та запобіганні майбутнім структурним дисбалансам між попитом і пропозицією робочої сили у сфері праці. Системно-аналітичний підхід (ситуаційне моделювання) в роботі Центру дозволить врахувати сучасні світові тенденції розвитку зайнятості, методи планування трудового потенціалу, професійного просування і навчання, мотиваційні моделі на засадах інноваційності, інформаційності та креативності;

➤ формування системи заробітної плати за знаннями та компетенціями в сфері відносин зайнятості на державній службі. Загальним принципом цієї системи організації заробітної плати має стати винагорода, що виплачує роботодавець працівнику за додаткові знання або навички, тобто диференціація заробітної плати відповідно до професійного розвитку та підвищення компетентності працівників, а це в свою чергу сприятиме якісним змінам параметрів робочої сили.

➤ використання системного підходу до управління зайнятістю на внутрішньому ринку праці шляхом утворення відповідної сучасної інтегрованої структури – підрозділу з управління трудовими ресурсами, діяльність якого передбачатиме такі напрями: запровадження сучасних кадрових методик і технологій з управління трудовими ресурсами, удосконалення процедури відбору потенційних працівників, створення ефективних стимулів для трудової віддачі персоналу, кар'єрне зростання перспективної молоді, розвиток персоналу, соціальне партнерство та регулювання відносин зайнятості, безпека здоров'я, створення сприятливих умов праці, дослідження людських відносин (корпоративна культура та організаційний клімат), формування позитивного іміджу державної служби як роботодавця.

На основі проведеного дослідження сформульовано основні підходи щодо вибору критеріїв та показників оцінки стану соціалізації відносин зайнятості для проведення моніторингових досліджень, а саме впровадження на постійній основі обстеження якості робочої сили та конкурентоспроможності зайнятих на державній службі як важливого

індикатора змін між пропозицією та попитом на ринку праці у сфері державної служби України.

Доведено доцільність запровадження щоквартального моніторингу оцінювання якості праці зайнятих працівників в інституті державної служби з метою зростання "інноваційної" складової трудового потенціалу та виявлення причинно-наслідкових зв'язків між динамічною зайнятістю та збалансованістю попиту і пропозиції робочої сили в інституті державної служби. Запропоновано, запровадження науково-методологічного підходу в розробленні ієрархічної структури показників якості робочої сили працівників зайнятих на державній службі (відокремивши чотири групи показників якості праці державних службовців - професійні якості, особисті якості, знання та вміння, результати праці).

Розроблено методику дослідження конкурентоспроможності робочої сили в сфері державної служби, що передбачає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці (конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці), так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і працівників зайнятих на державній службі до підвищення конкурентоспроможності праці на всіх рівнях державного управління.

Висновки. Нині вже ні в кого немає сумнівів щодо того, що високих результатів у сфері державної служби України можна досягти лише за умови ефективного використання людських ресурсів. Теорією людського капіталу переконливо доведено, що інвестиції в розвиток персоналу дають високий і стабільний соціальний і трудовий ефект. Інтереси держави в особі роботодавця вимагають підвищення кваліфікації, трудової вмотивованості, корпоративної прихильності, творчого ставлення до роботи від працівників, а цього можна досягти лише на базі постійного підвищення трудового життя, тобто дотримання інтересів працівників зайнятих у сфері державно-управлінської праці.

Перспективи подальших розвідок. Таким чином, визначені пріоритети удосконалення державної політики зайнятості у сфері державної служби України можуть суттєво посилити загальні соціально-гуманістичні тенденції в соціально-трудовому просторі на вітчизняному ринку праці державних службовців, що забезпечить тим самим, окрім формування соціально орієнтованої зайнятості, конкурентоспроможність працівників зайнятих на державній службі України. Водночас питання формування конкурентоспроможних характеристик у державних службовців в контексті забезпечення реалізації положень Президентського кадрового резерву „Нова еліта нації” [2] потребують подальших більш докладних досліджень.

Використані джерела інформації:

1. Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: Затверджена Указом Президента України від 5 березня 2004

року № 278/2004.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[/http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/278/2004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/278/2004)

2. Указ Президента України „Про президентський кадровий резерв „Нова еліта нації” від 5 квітня 2012 №246/2012.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246/2012>.

Рецензент: Бойко С.С., к.політ.н.

УДК 351.851:061.1:796.011

Наконечний Ю.Б.,

аспірант кафедри освіти

Національної академії державного управління

При Президентові України

ПРОБЛЕМА ПОНЯТІЙНОЇ РОЗБІЖНОСТІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДІ

Досліджуються понятійний апарат в сфері державного регулювання розвитку фізичної культури країн ЄС і України.

Исследуются понятийный аппарат в сфере государственного регулирования развития физической культуры стран ЕС и Украины.

Being investigated is the conceptual apparatus of the area of public regulation of physical culture in the EU and Ukraine.

Постановка проблеми. В умовах реформування системи державного управління в Україні, у тому числі й у сфері освіти і науки, молоді та спорту України створене відповідне Міністерство 9 грудня 2010 року, шляхом реорганізації та об'єднання Міністерства освіти і науки та Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту. Особливого значення набуває досвід організації та діяльність центральних органів влади, вироблення державної політики розвитку фізичної культури країн-членів ЄС, які пройшли етап модернізації та адаптації своєї діяльності до вимог ЄС. Країни-члени ЄС Східної Європи та Україна входять в Карпатський Єврорегіон, який налічує 5 країн, а саме Польщу, Словаччину, Угорщину, Румунію та Україну. Ці країни мають спільні кордони з Україною як і часткову історію спільних державних трансформацій. Враховуючи, що вибрані країни ЄС на сьогодні пройшли етап входження в Європейську спільноту їхні здобутки запровадження реформ в управлінні галузі фізичної культури, а також аналіз проблем, будуть цікаві для подальших наших наукових пошуків.

Провідні спеціалісти сучасного фізкультурно-спортивного руху (В.М. Платонов, М.В. Дутчак, Є.Н. Приступа, М.С. Герцик, Ю.П. Мічуда, М.О. Олійник, та інші) вважають, що питання формування та розвитку організаційної структури галузі фізичної культури, які сьогодні