

УДК 35.075

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Руденко Г.М.

PROBLEMS CADRE OF CIVIL SERVICE IN UKRAINE AND WAYS OF THEIR SOLUTION

Rudenko G.

В даній статті звернено увагу на те, що професійна державна служба є запорукою сталого розвитку країни та успішної реалізації реформ. Саме тому такою важливою проблемою є питання кадрового складу, поповнення та добору кадрів для державної служби. В статті розглянуто сучасний стан кадрів на державній службі в Україні. Особлива увага приділена виявленню та опису сучасних проблем кадрового складу державної служби в Україні. Автором запропоновані можливі шляхи їх вирішення.

Ключові слова. Кадрова політика, державне управління, державна служба, державний службовець, професійний кадровий склад.

Постановка проблеми. 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 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, урахуваючи послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. 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, Н.Т. Гончарук, М.М. Лагунова, І.П. Лопушинський, В.Я. Малиновський, В.М. Мартиненко, І.М. Мельник, В.М. Момот, О.Ю. Оболенський, Г.М.

Одинцова, В.М. Олуйко, Л.І. Федулова та ін. Однак це питання й досі не втратило актуальності і потребує подальшого вивчення.

Мета. Одним з пріоритетних напрямів реалізації кадрової політики в органах державної влади є забезпечення висококваліфікованими, професійно компетентними кадрами державної служби. Тому метою статті є розкриття найактуальніших проблем кадрового складу державної служби в Україні та теоретико-методологічне обґрунтування шляхів їх вирішення. Перебіг і результати перетворень на всіх рівнях влади залежать переважно від професійної компетентності, моральності, бажання самовдосконалення й службового зростання державних службовців.

Вступ. Державна служба є організуючою силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосу в країні. Тому на сьогодні метою 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.

Підвищений рівень вимог до державних службовців України певним чином породжує кризу кадрів в органах публічної влади. Тому первинним завданням цих органів має бути реформування кадрової політики та кадрової роботи.

Сучасна державна служба в Україні не відзначається ефективною системою управління персоналом, що своєю чергою спричиняє низький професійний рівень державної служби загалом і негативно впливає на спроможність органів державної влади якісно функціонувати. Зокрема, державна служба не виглядає привабливою як потенційний роботодавець на ринку праці як з погляду рівня оплати праці, так і щодо перспектив кар'єрного просування та умов роботи в цілому.

За цих умов потрібен інтегрований аналіз сучасних процесів і механізмів в управлінні персоналом, підвищення наукової обґрунтованості методів роботи з ним, вибір ефективних кадрових технологій, розроблення та використання дійових

механізмів формування і реалізації кадрової політики як на загальнодержавному рівні, так і на регіональному.

Викладення основного матеріалу. На сьогодні 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. Тому перш за все необхідно розмежувати політичні й адміністративні посади та 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 не вирішених пролем щодо статусу, соціальної та матеріальної захищеності державних службовців. Зокрема, відсутня єдина система планування, оцінювання та стимулювання державних службовців; недосконала система відбору, призначення на посади, просування по службі та ротатії кадрів; низька соціальна захищеність державних службовців та неефективна система оплати праці; недосконала система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Висока плінність 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.

Разом з тим підвищення і конкретизація вимог до осіб, які претендують на посади державних службовців, урахуовуючи специфіку роботи на цих посадах, повинні співвідноситися з рівнем оплати праці та їх соціальної захищеності [8]. На сьогодні ці питання не вирішено, а саме тому вони є особливо актуальними.

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 спів-

відноситися 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. Також передбачити будівництво в кожному регіоні гуртожитку для молоді, що дозволило б залучити і закріпити її прихід та тимчасово вирішити соціальні питання.

З метою проведення ефективної кадрової політики в Україні та залучення найбільш кваліфікованих працівників до державної служби слід посилити мотивації та стимулювання їх праці, заохочення та соціальну захищеність.

З 2008 року основні посадові оклади державних службовців заморожені, тоді як мінімальна заробітна плата кожного року збільшується. Наприклад, уже на сьогоднішній день посадові оклади деяких державних службовців, які затверджуються постановою Кабінету Міністрів України від 09 березня 2006 року № 268 (зі змінами та доповненнями), дорівнюють мінімальній заробітній платі, що отримують охоронці, прибиральниці та водії. І якщо матеріальна база державних службовців не поліпшиться, то у виграші буде лише приватний сектор, який отримає молоді, досвідчені, професійні та з вищою освітою кадри. У свою чергу це призведе до відтоку молоді, нестачі фахівців своєї справи, приходу некваліфікованих кадрів, збільшення робітників передпенсійного віку, які марять про наближення пенсії, а не про виробничий процес, і як факт - до збоїв у роботі державних служб і управлінь. **Крім того**, зарплата державного службовця не дозволяє сьогодні без кредиту придбати житло, вивчити дітей, відпочити разом з родиною. Зрозуміло, що це позначається на ефективності роботи працівника.

За таких обставин знижується потенціал та престижність державної служби. Відчувається гостра потреба в кваліфікованих кадрах, особливо фахівцях середньої ланки управління.

Крім того, на жаль, 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 і самоосвіта. Варто розробити концепцію цілеспрямованої комплексної підготовки й перепідготовки державних службовців, адекватну сучасній ситуації. Студенти 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 і перепідготовки [4, с. 88].

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 й об'єктивну, 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.

Основною передумовою залучення на керівні посади компетентних, висококваліфікованих працівників, ефективних менеджерів є формування дієвого кадрового резерву та робота з ним. До кадрового резерву необхідно включати не лише співробітників установи, а й талановиту студентську молодь, випускників вишів відповідного профілю, працівників інших установ, організацій, підприємств, які гідно себе зарекомендували. При формуванні списків кадрового резерву необхідно шукати нових підходів до аналізу особистісних та ділових рис службовців, враховувати колективну думку.

Кадрові служби повинні стати повноцінними методичним, інформаційним та координуючим центрами кадрового менеджменту, зосередитися на аналітичній та організаційній роботі у сфері кадрового менеджменту, аналізі ефективності діяльності органу виконавчої влади, його структурних підрозділів, професійної діяльності кожного державного службовця, прогнозуванні розвитку персоналу, плануванні кар'єри держслужбовців, забезпеченні їхнього навчання та моніторингу ефективності роботи.

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.

Вищезазначеного можна досягти при встановленні середньої заробітної плати на державній службі, більшої за середню оплату праці в галузях економіки. З метою збереження високопрофесійного, досвідченого кадрового потенціалу державної служби та високоефективного його використання у випадках припинення перебування на державній службі через незалежні від працівника обставини (відставка, звільнення, усунення, утримання в резерві поза службою тощо) доцільно розробити й запровадити дієвий механізм його соціально-правового захисту.

Потребує змін і державна кадрова політика, проблеми правового забезпечення якої стають гальмом у розвитку держави і без прийняття нового закону про державну службу навряд чи вирішаться. Саме тому 24 червня 2010 року на засіданні Ради регіонів під головуванням Президента України і розглядалось питання “Про стан державної кадрової політики та стратегію її розвитку на 2011 – 2020 роки”, що започатковує проведення дійсно широкомасштабної державної кадрової політики. Крім того, велика надія залишається на новий Закон України «Про державну службу», який має набути чинності найближчим часом.

Врешті-решт потрібно користуватись сучасними етичними принципами державної служби, за порушення яких застосовувати до службовців санкції. Ці принципи дають моральні орієнтири, сприяють виробленню службової моралі, адекватної сучасному розумінню ролі демократичної, правової держави в житті суспільства.

Висновки. Враховуючи викладене, необхідно зазначити, що 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 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.

В основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, здійснення

контролю за їхньою діяльністю, а також принцип політичної нейтральності державної служби.

Ґрунтовно належить змінити систему освітньої підготовки держслужбовців. Її основу має становити модель безперервного професійного навчання, побудована на вдосконаленні навчальних програм з метою запровадження інтенсивного, якісно нового, порівняно з традиційним академічним, навчання або навіть тренування державних службовців.

Також варто реформувати викривлені й непрозорі на сьогодні мотиви і стимули для вступу на державну службу та створити нові стимули для молоді, забезпечити правовий захист державних службовців від політичного впливу.

Держава повинна утверджувати в суспільстві цінності стандартів моральних відносин, тому реалізація цього призначення має розпочатися з дотримання етичних вимог самою державою.

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. Загальні правила поведінки державного службовця / Вісн. держ. служби України. – № 4. – 2000. – С. 5–9.
4. Кагановська Т. Шляхи удосконалення кадрового забезпечення державного управління. // Вісник прокуратури, 2009, № 1. – С. 83 – 90.
5. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. – 3-тє вид., переробл. та допов. – К.: Атіка, 2009. – 608 с.
6. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби [електронний ресурс]. / І. М. Мельник. - Шлях доступу: www.academy.gov.ua.
7. Оболенський О. Ю. Державна служба: [навч. посібник] / О.Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. – (Навчальне видання).
8. Олуйко В. Реформування державної кадрової політики у вимірі адміністративної реформи в Україні / В. М. Олуйко // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права [електронний ресурс]. - Шлях доступу: www.univ.km.ua.
9. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України від 17 листопада 2011 р. №4050-VI.

- Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4050-17/page>

References

1. Curly T. Selection of candidates for the civil service in Ukraine: a sociological analysis and prospects / T. Curly // of the Civil Service of Ukraine. - 2010. - № 2. - S. 22-26.
2. Goncharuk NT senior staff in the civil service of Ukraine: Formation and Development: Monograph / NT Hohcharuk. - Dnepropetrovsk: DRIDU NAPA, 2007. - 239 p.
3. General rules of conduct for civil servants / Bulletin. state. Service of Ukraine. - № 4. - 2000. - P. 5-9.
4. Kaganovska T. Ways of improving the staffing of government. // Bulletin of the prosecutor, 2009, № 1. - S. 83 - 90.
5. Malinovsky V. Governance: Manual. - 3rd ed., Pererobl. and supplemented. - K.: Atika, 2009. - 608 p.
6. Miller IM Features of personnel policy in improving the mechanisms – recruitment of civil service [electronic resource]. / JH Miller. - Access Path: www.academy.gov.ua.
7. Obolensky O. Public Service: [teach. Book] / O. Obolensky. - Kyiv: Kyiv National Economic University, 2003. - 344 p. - (Educational Edition).
8. Oluyko B. Reform of personnel policy in terms of adminis – reform in Ukraine / VM Oluyko // Bulletin of the Institute of Khmelnytsky Regional – governance and law [electronic resource]. - Access Path: www.univ.km.ua.
9. On the Civil Service [electronic resource]: the Law of Ukraine on November 17, 2011 № 4050-VI. - Mode of access: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4050-17/page>

Руденко Г.Н. ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В УКРАИНЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В данной статье обращено внимание на то, что профессиональная государственная служба является залогом устойчивого развития страны и успешной реализации реформ. Именно поэтому такой важной проблемой является вопрос кадрового состава, пополнения и отбора кадров для государственной службы. В статье рассмотрено современное состояние кадров на государственной службе в Украине. Особое внимание уделено выявлению и описанию современных проблем кадрового состава государственной службы в Украине. Автором предложены возможные пути их решения.

Ключевые слова. Кадровая политика, государственное управление, государственная служба, государственный служащий, профессиональный кадровый состав.

Rudenko G. PROBLEMS CADRE OF CIVIL SERVICE IN UKRAINE AND WAYS OF THEIR SOLUTION

In this paper, drawn attention to the fact that the professional civil service is the key to sustainable development and successful implementation of reforms. That is why such an important issue is the question of staffing, recruitment and selection of personnel for the civil service. The paper considers the current state of personnel in the civil service in Ukraine. Particular attention is paid to the identification and description of the current problems staffing the civil service in Ukraine. The authors suggest possible solutions.

Keywords. *Personnel policy, public administration, civil service, civil servants, professional staffing.*

Руденко Г.М. – слухач магістратури державного управління Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля.

Рецензент: **Носко П.Л.** д.т.н., проректор з науково-педагогічної роботи, професор.

Стаття подана 01.06.2013