

Ю.В. ЧАБАНОВА

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УПРАВЛІННЯ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

*Розглянуто проблемні питання кадрового забезпечення діяльності органів державного управління ветеринарною медициною на територіальному рівні. Охарактеризовано кадровий потенціал державних службовців Управління ветеринарної медицини в Харківській області (за віковою структурою, гендерною ознакою, рівнем освіти, плинністю кадрів та іншими показниками), запропоновано напрями його зміцнення.*

*The article considers the burning issues of the personnel provision of the activity of public powerful authorities in the sphere of veterinary medicine at the territorial level. Personnel potential of public servants of the Department of veterinary medicine in Kharkiv region is characterised (based on the age structure, gender features, level of education, personnel movement etc.), the directions for its improvement are proposed.*

Становлення та розвиток України як незалежної правової держави, орієнтованість на інтеграцію у світові та європейські товариства, перехід до демократичних засад управління, здійснення адміністративної реформи значною мірою визначають необхідність удосконалення кадрового забезпечення органів державного управління. На думку закордонних учених [4], сьогодні у зв'язку з процесами децентралізації і деконцентрації управління відбувається зміна і перерозподіл функцій та повноважень владних структур у регіонах, що загострює потребу у кваліфікованих управлінських кадрах на місцевому рівні, особливо державних службовців окремих спеціальностей. Це підтверджує актуальність розгляду проблем кадрового забезпечення діяльності територіальних органів виконавчої влади у різних сферах, у т.ч. у сфері ветеринарної медицини.

Державне управління у сфері ветеринарної медицини на обласному і районному рівнях здійснюють територіальні органи Державного Комітету ветеринарної медицини України – Управління ветеринарної медицини (УВМ) в області, УВМ у районах [1].

УВМ – важлива ланка в системі органів державної ветеринарної служби, на яку покладено практичні аспекти реалізації основних завдань держави у сфері ветеринарної медицини на територіальному рівні: нагляд і контроль у недержавних установах, відомчих службах, суб'єктах господарювання, що здійснюють діяльність у сферах виробництва, транспортування, переробки сировини тваринницького походження, а

також випуску лікарських засобів, біопрепаратів, вітамінів, які застосовуються у ветеринарній медицині; захист населення від хвороб, спільних для людини і тварин; охорона території держави від занесення збудників інфекційних хвороб тварин з території інших держав; здійснення ветеринарного обслуговування тваринництва; профілактика і діагностика інфекційних, інвазійних і незаразних хвороб тварин та їх лікування; ветеринарно-санітарний контроль та нагляд за якістю та безпекою продукції тваринного походження, переміщенням, у т.ч. експортом, імпортом, об'єктів державного ветеринарно-санітарного контролю та нагляду тощо. Як і будь-яка організація, УВМ мають проблему забезпечення своєї діяльності професійно підготовленим, висококваліфікованим і позитивно налаштованим на досягнення поставлених цілей персоналом. Підвищення професіоналізму й компетентності кадрів державної служби України взагалі, і установ державної служби ветеринарної медицини зокрема можливе за умов формування, нарощування й раціонального використання їх кадрового потенціалу.

Аналіз стану наукової розробки проблеми кадрового забезпечення державної служби довів, що проблемам кадрової політики і кадрового потенціалу державної служби присвячено роботи багатьох вітчизняних учених: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, О. Воронька, С. Дубенка, В. Князева, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Пархоменко-Куцевіл, Г. Савченка, В. Яцуби та ін. Предметом широких наукових досліджень є кадрова політика в аграрному секторі економіки, питання кадрового забезпечення реформування аграрних відносин і відтворення трудових ресурсів аграрної сфери, які аналізуються в працях О. Бородіної, Й. Завадського, Н. Гончарук, І. Степаненка та В. Юрчишина та ін. [3]. Проте питання роботи з кадрами державної служби ветеринарної медицини практично не знайшли достатнього висвітлення в науковій літературі.

Метою даної роботи є аналіз кадрового потенціалу державних службовців Управління ветеринарної медицини в Харківській області і пропонування напрямів його зміцнення.

Кадровий потенціал державної служби в сучасній науковій літературі розглядається переважно через статистичні характеристики складу державних службовців і оцінюється за такими показниками, як кількість державних службовців, співвідношення між жінками та чоловіками, керівниками та спеціалістами; кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію, мають спеціальну освіту; вікова структура державної служби; плинність кадрів та ін. [2]. Зокрема, кадровий потенціал державної служби визначається як сукупність потенційних можливостей та інституційних характеристик системи державної служби, які забезпечують нарощування та реалізацію кадрового потенціалу державних службовців. О. Пархоменко-Куцевіл наголошує, що кадровий

потенціал державної служби складається з кадрового потенціалу кожного з працівників цієї служби, а кадровий потенціал державного службовця, у свою чергу, визначає, як “здатність (приховані якості) кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування та реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, що притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, вміння, досвід...” [5, с. 17]. У структурі кадрового потенціалу кожного державного службовця мають бути такі складові, як: психолого-фізіологічний, інтелектуальний, творчий, соціальний, інформаційний, моральний, культурний, інноваційний, професійний потенціали.

Враховуючи, що фахівці Управління ветеринарної медицини за посадами є державними службовцями, матеріалом для дослідження слугували:

– статистичні дані щорічних зведених звітів про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів станом на 31 грудня 2003 – 2006 рр., що працюють в УВМ в Харківській області, УВМ у містах Харківської області (2 міста) та УВМ у районах Харківської області (27 районів);

– дані офіційної статистичної звітності УВМ в Харківській області (за формою 11-вет) щодо забезпеченості кадрами ветеринарної медицини за 2002 – 2006 рр.

Аналіз чисельності державних службовців, які працюють на посадах керівників і спеціалістів в УВМ в Харківській області, довів, що протягом останніх п'яти років кількість державних службовців, що працюють в УВМ у Харківській області змінилась несуттєво (табл.) за винятком 2004 р., коли облікова кількість штатних зросла на 24 % у зв'язку з реорганізацією служби.

Таблиця

Співвідношення між керівниками і спеціалістами УВМ  
у Харківській області, 2003 – 2006 рр.

№ з/п	Рік	Кількість штатних працівників, осіб			Норма керованості
		разом	у т.ч. керівників	у т.ч. спеціалістів	
1	2003	138	61	77	1,3
2	2004	172	64	108	1,7
3	2005	157	65	92	1,4
4	2006	153	65	88	1,3

На ефективність управління суттєво впливає норма керованості – чисельність підпорядкованих кожному керівникові осіб, якими він може ефективно управляти. У період з 2003 р. по 2006 р. норма керованості по

УВМ в Харківській області коливалась у межах від 1,3 до 1,7, тобто в середньому на 1,5 спеціаліста припадав один керівник структурного підрозділу. Співвідношення чоловіків і жінок (у відсотковому відношенні), які працюють в установі, дорівнювало 77:23 у 2003 р., 75:25 у 2004 р., 74:26 у 2005 р. та 75:25 у 2006 р. При цьому аналіз розподілу керівних посад між представниками різної статі (рис.1), які працюють в організації, показав, що питома вага чоловіків-керівників від загальної чисельності працюючих на управлінських посадах осіб у 2003, 2004, 2005 і 2006 рр. складала 86,8 %; 84,4; 86,2 і 87,7 %, питома вага жінок-управлінців – 13,2 %; 15,6; 13,8 та 12,3 % відповідно.

Співвідношення чоловіків і жінок, які працюють на посадах спеціалістів, у цей період складало в середньому 70:30. Зафіксовано тенденцію до поступового збільшення кількості жінок на посадах спеціалістів – від 27,1 % у 2003 р. до 34,1 % у 2006 р. Відповідно чисельність чоловіків на посадах спеціалістів поступово зменшилась від 72,9 % у 2003 р. до 65,9 % у 2006 р. (рис. 2).

Отже, аналіз динаміки розподілу як управлінських, так і виконавських посад між чоловіками та жінками свідчить про наявність гендерної асиметрії. При цьому зростає чисельність держслужбовців-жінок на посадах спеціалістів, і зменшується на посадах керівників.

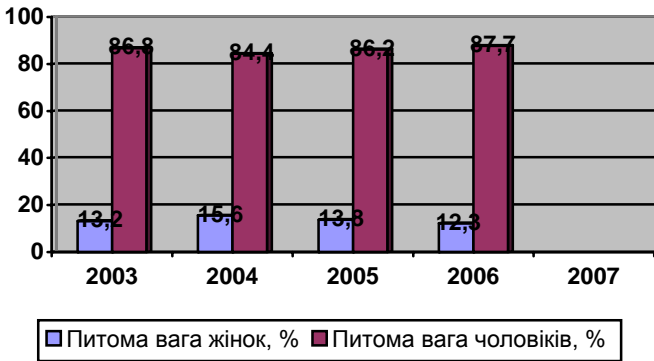


Рис. 1. Співвідношення кількості чоловіків та жінок, які працюють на посадах керівників в УВМ в Харківській області (2003 – 2006 рр.)

За віковою структурою найбільшу частку державних службовців УВМ у Харківській області становлять чоловіки вікової категорії від 46 до 54 рр. (26,6 %), жінки віком до 27 років (27,2 %) та від 35 до 45 років (27,4 %). Серед жінок – найменше осіб, які належать до вікової категорії від 50 до 54 років (11,8 %), серед чоловіків – від 55 до 59 рр. (10,2 %).

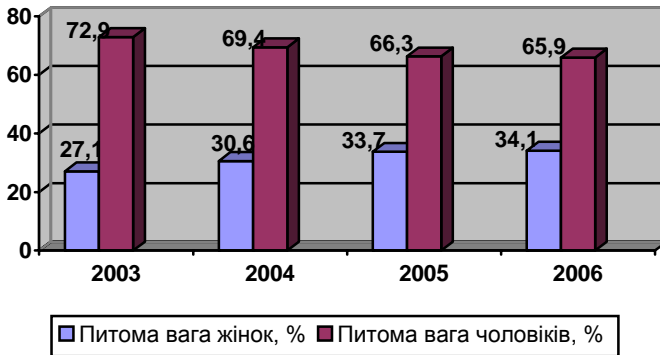


Рис. 2. Співвідношення кількості чоловіків та жінок, які працюють на посадах спеціалістів УВМ у Харківській області (2003 – 2006 рр.).

Характеризуючи кадровий потенціал УВМ в Харківській області за освітнім рівнем, слід відзначити, що у 2004 – 2006 рр. у середньому 95,8 % працівників мали вищу освіту, 4,2 % – неповну базову вищу освіту. Серед осіб з повною вищою освітою науковий ступінь кандидатів наук мали 1,5 % (від 1 до 3 осіб) державних службовців, докторів наук – 0 %.

Серед керівників повну вищу освіту мали 100 % державних службовців, а науковий ступінь – 1,2 %; 1,3; 1,5 осіб, які працюють у 2004, 2005 і 2006 рр. відповідно. Серед працівників УВМ у Харківській області, які займали посади спеціалістів, повну вищу освіту мали в середньому 93 % осіб, неповну вищу освіти – 7 %, науковий ступінь кандидата наук – 0,97 %. На жаль, сучасна форма звітності не передбачає облік осіб, які мають дві або більше повних вищих освіт, а також профілізацію освіти, що унеможливує здійснення більш повної оцінки.

Освіта державних службовців має пріоритетне значення у формуванні кадрового потенціалу державної служби, разом з тим за допомогою лише навчання не можна вирішити питання формування якісного кадрового потенціалу державної служби [2]. З підвищенням професійного рівня фахівця підвищується і його сподівання на більш високу заробітну плату, спеціальну винагороду тощо, тому стабільність кадрів державної служби прямо пропорційно пов'язана з мотивацією. Невідповідність диференціації матеріального заохочення фахівців різних кваліфікацій може призводити, з одного боку, до виникнення корупційних явищ на державній службі, з іншого – може зумовити перехід кваліфікованих співробітників до комерційних структур, від'їзд закордон, що спричиняє зниження рівня професійної компетентності кадрів відповідної ланки управління.

Аналізуючи кадровий потенціал з погляду плинності кадрів, слід відзначити, що протягом 2004 р. на державну службу в УВМ в Харківській області було прийнято 34 особи (23,5 % на посади керівників, 76,5 % на посади спеціалістів), у 2005 р. – 19 працівників (21,1 % на посади керівників, 78,9 % на посади спеціалістів), у 2006 р. – 11 співробітників (45,5 % на керівні посади, 54,5 % на посади спеціалістів). Проте у 2004 р. вибули з установи 11 осіб, у 2005 р. – 16, у 2006 р. – 14 працівників відповідно. Тобто майже 1,2 особи з прийнятих звільнялись.

Серед звільнених осіб, з УВМ в Харківській області у 2004 р. – 63,6 % вибули за власним бажанням, 18,2 – у зв'язку зі скороченням штатів, ліквідацією установи, 18,2 – у зв'язку з досягненням граничного віку; у 2005 р. 81,3 % державних службовців – за власним бажанням, 6,3 – у зв'язку з досягненням граничного віку, 15,4 % – з інших підстав. У 2006 р. 78,5 % працівників звільнились за власним бажанням, 21,5 % – у зв'язку з іншими причинами. Отже, більшість працівників звільняється за власним бажанням, незначна кількість осіб – у зв'язку зі скороченням штатів, ліквідацією установи, досягненням граничного віку, з інших підстав.

Однією зі складових механізму формування кадрового потенціалу державної служби є робота з кадровим резервом, яка є важливою, невід'ємною частиною формування складу кадрів як при зарахуванні на державну службу, так і при висуванні, переміщенні на більш високі посади. На жаль, ця робота має дещо формальний характер: у період з 2004 р. по 2006 р. жодна особа не була зарахована до УВМ в Харківській області з кадрового резерву. Це підтверджує те, що кадровий резерв як механізм відбору та просування по службі є недостатньо ефективним, хоч сама його ефективність і зростає, за даними Т. Гаман [2], у 2004 р. та 2005 р. у цілому по державній службі в Україні до 10 %.

Розвиток і коригування інтелектуальної складової кадрового потенціалу державної служби здійснюється за допомогою навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації державних службовців.

Аналіз стану підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, які працюють в УВМ в Харківській області, у період з 2003 р. по 2006 р. довів, що кількість працівників, які здобули вищу освіту в рамках магістерської підготовки за напрямом підготовки “Державне управління” в Харківському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, є незначною – дві особи в 2004 р., одна – у 2005 р., одна – у 2006 р. За професійними програмами підвищили кваліфікацію у 2004 р. п'ять державних службовців, у 2005 р. – 31, у 2006 р. – 20 осіб.

Низький рівень підвищення кваліфікації фахівців ветеринарної медицини за даним напрямом можна частково пояснити тим, що керівники установ ветеринарної медицини не завжди ретельно підходять до рекомендації на навчання працівників, значна частина з випускників

магістерських програм не висувається на більш високі посади.

Іншим напрямком продовження освіти фахівців державної служби ветеринарної медицини Харківської області є підвищення кваліфікації в закладах фахового спрямування в рамках спеціальності “ветеринарна медицина”, яке відбувається відповідно до щорічних “Планів-графіків підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів агропромислового комплексу України” у Навчально-науковому інституті післядипломної освіти Національного аграрного університету (м. Київ); Інституті післядипломного навчання керівників і спеціалістів ветеринарної медицини Білоцерківського державного аграрного університету (м. Біла Церква Київської області); Інституті післядипломної освіти Харківської державної зооветеринарної академії (м. Харків); Інституті післядипломної освіти Львівської Національної академії ветеринарної медицини ім. С.З. Гжицького (м. Львів). У 2006 р. “План підвищення кваліфікації фахівців ветеринарної медицини” по Харківській області було виконано на 97 %.

Таким чином, для кадрового забезпечення діяльності УВМ Харківської області проблемними є питаннями, пов’язані з недосконалістю механізму формування кадрового потенціалу: досить високою є плінність кадрів, при звільненні переважають суб’єктивні причини; прийняття на посади державної служби протягом останніх років здійснюється переважно на конкурсній основі, фактично не діє механізм збереження працівників з кадрового резерву; низьким є представництво жінок на керівних посадах. Особливу увагу доцільно приділити підвищенню рівня освіти серед державних службовців, які займають посади спеціалістів (7 % працівників мають неповну базову вищу освіту). Попри наявність в УВМ державних службовців, які мають наукові ступені кандидатів наук, що позитивно характеризує кадровий склад установи, доцільним є збільшення чисельності осіб з науковими ступенями кандидатів і докторів наук, вченими званнями. Потребує інтенсифікації процес підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців ветеринарної медицини за спеціальністю “державне управління”.

Кадровий потенціал УВМ у Харківській області з огляду на вимоги сьогодення потребує зміцнення, котре пропонується здійснювати в таких напрямках, як підвищення престижу державної служби з метою зменшення плінності кадрів, забезпечення рівномірного розподілу керівних посад між жінками і чоловіками, підвищення освітнього рівня персоналу.

Перспективою для подальших досліджень у даному напрямку може стати аналіз кадрового потенціалу державних службовців УВМ інших областей України.

#### Література:

1. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про

ветеринарну медицину” від 16 листопада 2006 р. №361-V // ВВР України. – 2007. – № 5-6. – Ст. 53.

2. *Гаман Т.Ж.* Аналіз стану кадрового потенціалу державної служби // Держава та регіони. – 2006. – № 1. – С. 25 – 28. – (Серія “Державне управління”).

3. *Гончарук Н.Т.* Формування й реалізація державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектора економіки України: Автореф. дис. ... к.держ.упр.: 25.00.03 // УАДУ при Президентіві України. – К., 2002. – 20 с.

4. Кадровое обеспечение государственной службы: Монографія // В.Г. Игнатов, В.А. Сулемов, А.И. Радченко и др. – Ростов н/Д: Литера-Д, 1994. – 208 с.

5. *Пархоменко-Куцевіл О.І.* Механізм формування кадрового потенціалу державної служби в Україні: Автореф. дис. ... к.держ.упр.: 25.00.03 // НАДУ при Президентіві України. – К., 2005. – 20 с.

*Надійшла до редколегії 1.02.2008 р.*