

## Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні

*Витко Т. Ю., Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

Охарактеризовано особливості впровадження реформування державного управління, акцентуючи увагу на таких напрямках реформування, як модернізація державної служби та управління людськими ресурсами. У статті розглянуто державного службовця, який є основним об'єктом реформування державної служби і водночас її суб'єктом. Проаналізовано вимоги до кандидатів при вступі на державну службу та деформацію цих вимог протягом професійної діяльності держслужбовців. Графічно зображено основні супровідні аспекти кар'єри державного службовця в Україні та здійснено їх детальний аналіз із врахуванням положень чинного законодавства та практики впровадження. Виявлено основні проблемні аспекти професійної діяльності державних службовців в умовах адаптації чинного законодавства до європейських стандартів (проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, оцінювання результатів службової діяльності, просування по службі, підвищення рівня професійної компетентності, оплата праці тощо). Акцентовано увагу на відсутності ефективної автоматизованої системи управління людськими ресурсами на державній службі та обґрунтовано важливість її створення для ефективності державної служби України та професійної діяльності держслужбовців зокрема.

**Ключові слова:** реформування державного управління; вимоги до державних службовців; державний службовець; вступ; кар'єра; прийняття та проходження державної служби

## The state personnel in conditions of reform of public administration in Ukraine

*Vytko T. Y., Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas*

The peculiarities of the implementation of the public administration reform have been characterized, focusing on such areas of the reform as modernization of the civil service and human resources management. The article deals with the civil servant, who is the main object of the reform of the civil service, and its subject. The requirements for candidates for entering to civil service have been analyzed, namely, academic degree, general and special qualification, capability.

The main aspects of the civil servant career in Ukraine are depicted graphically; the detailed analysis is done considering the provisions of the current legislation and implementation practice in Ukraine and some foreign countries. Some rights, duties and restrictions on civil servants, which are defined in the current legislation, are described. The main problem aspects of professional activity of civil servants in the context of adapting current legislation to European standards (conducting competition for civil service positions, evaluating the results of official activity, promotion, raising the level of professional competence, remuneration of labor, etc.) have been revealed.

The analysis of the involvement of public associations and independent experts in personnel processes, as well as the issue of remuneration of civil servants. It is noted that the civil servant must meet the established requirements, actively react to all the challenges of society, act in accordance with the current legislation, and constantly increase his level of professional competence and be a single entity with the system of public administration. The emphasis is placed on the lack of an effective automated human resources management system in the civil service and the importance of its creation for the effectiveness of the civil service of Ukraine and the professional activity of civil servants in particular.

**Keywords:** public administration reform; requirements for civil servants; civil servant; entry; career; admission and passing of civil service

## Государственный служащий в условиях реформирования государственного управления в Украине

Вытко Т. Ю.,

Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа

Охарактеризованы особенности внедрения реформирования государственного управления, акцентируя внимание на таких направлениях реформирования, как модернизация государственной службы и управления человеческими ресурсами. В статье рассмотрен государственный служащий, который является основным объектом реформирования государственной службы и в то же время ее субъектом. Проанализированы требования к кандидатам при поступлении на государственную службу и деформацию этих требований в течение профессиональной деятельности госслужащих. Графически изображены основные сопроводительные аспекты карьеры государственного служащего в Украине и осуществлен их подробный анализ с учетом положений действующего законодательства и практики применения. Выявлены основные проблемные аспекты профессиональной деятельности государственных служащих в условиях адаптации действующего законодательства к европейским стандартам (проведение конкурса на занятие должностей государственной службы, оценки результатов служебной деятельности, продвижение по службе, повышения уровня профессиональной компетентности, оплата труда и т.д.). Акцентируется внимание на отсутствие эффективной автоматизированной системы управления человеческими ресурсами на государственной службе и обоснована важность ее создания для эффективности государственной службы Украины и профессиональной деятельности госслужащих в частности.

**Ключевые слова:** реформирование государственного управления; требования к государственным служащим; государственный служащий; вступление; карьера; принятия и прохождения государственной службы

### Постановка проблеми.

Україна задекларувала вектор свого руху до стандартів Європейського Союзу, що супроводжується прийняттям чималої кількості нормативно-правових актів щодо здійснення реформ у країні. Напрями розвитку країни визначені у «Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», яка містить політичні, соціально-економічні, законодавчі та інституційні реформи, необхідні для ефективної реалізації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Визначено перелік показників успішності реформ. Переконані, що використання індивідуальної збалансованої системи показників успішності реформ повинно супроводжуватись тим, що закони не тільки потрібно приймати, але й саме завдяки ефективним підзаконним нормативно-правовим актам упроваджувати їх у різні сфери життєдіяльності країни. Ефект упровадження реформ повинні відчувати всі користувачі реформ, а саме: суспільство загалом та кожен громадянин зокрема; органи державної влади, які здійснюють впровадження цих реформ; міжнародні партнери, які долучались до впровадження та реалізації реформ тощо. Система показників також повинна містити показники зворотного зв'язку, які відображають

сприйняття громадянами етапів реалізації та результативність проведення реформ.

До першочергових реформ належать: реформа системи національної безпеки і оборони, антикорупційна та судова реформи, децентралізація та реформа державного управління тощо. У контексті реформи державного управління прийнято Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки [8] та План заходів з її реалізації. Серед напрямів реформування необхідно виділити модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, адже від ефективності цього напрямку залежить якість впровадження усіх реформ загалом. Тому, що саме людські ресурси державних органів, ґрунтуючись на європейських цінностях та власній компетентності, будуть формувати, координувати державну політику, модернізувати державну службу, забезпечувати підзвітність органів влади, надаватимуть державні послуги, управляти державними фінансами тощо. Отже, від їх компетентності залежить якість впровадження реформ і, відповідно, рівень життя громадян загалом.

### Аналіз досліджень та публікацій.

У вітчизняній науці за роки незалежності існує чимала кількість наукових публікацій з проблем державного управління та державної служби і, зокрема, управління людськими ресурсами в державних органах. Серед основних публікацій у

сфері державної служби необхідно звернути увагу на праці В. Авер'янова, В. Бакуменка, Д. Дзвінчука, В. Князева, Ю. Ковбасюка, Н. Липовську, В. Мамонова, В. Малиновського, Н. Нижник, Ю. Оболенського, С. Серьогіна, В. Філіповського тощо. Звісно, що цей перелік не є вичерпним і необхідно врахувати дослідження: Н. Гончарук щодо управління персоналом у сфері державної служби, а також К. Ващенко та С. Хаджирадевої щодо професіоналізації державної служби, М. Іжі та Т. Пахомової щодо організаційно-правових засад державного управління та державної служби тощо. В той же час питання реформування державної служби залишається надзвичайно актуальним серед багатьох науковців, адже з адаптацією чинного законодавства до стандартів ЄС та здійсненням внутрішніх реформ виникає необхідність аналізу на відповідність їх потребам громадян України та вимогам ЄС.

**Метою дослідження** є проаналізувати особливості службової кар'єри державного службовця в умовах реформування державного управління.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Реформування державного управління супроводжується реформуванням державної служби, залученням на службу професійних, добросовісних та етичних державних службовців, а також заохоченням та втриманням їх на службі задля служіння народу України. Стратегія реформування державного управління України серед проблем функціонування державної служби в Україні виділяє: неякісний вступ на державну службу, слабку дисципліну і відповідальність та незбалансовані кадрові процедури; не застосовування сучасних інструментів управління людськими ресурсами та навчання; незбалансовану систему оплати праці; високу плинність кадрів на державній службі та суб'єктивність у просуванні по службі тощо [8]. Задля вирішення зазначених проблем прийнято Закон України «Про державну службу» [5] в грудні 2015 року та поетапно прийнято значну кількість підзаконних нормативно-правових актів щодо проведення конкурсного відбору на зайняття посад державних служби, оплати праці державних службовців, призначенням їм рангів, проведення оцінювання результатів службової діяльності тощо. Звісно, що ситуація значно покращилась, проте існують ще проблемні моменти, які потребують вирішення.

Державний службовець є основним об'єктом реформування державної служби і водночас її суб'єктом. Адже саме державні службовці (вищий корпус державної служби) можуть формувати державну політику реформування у сфері державної служби, а також, застосовуючи нормативно-пра-

вові акти, організувати їх реалізацію. В той же час держслужбовці є і об'єктами реалізації державної політики у сфері державної служби як на центральному рівні, так і на місцевому.

Державний службовець як працівник державного органу завжди бере участь у трудовому процесі і його діяльність є завжди розумовою. Адже залежно від того, який вид діяльності (виконує функції) здійснює працівник, їх поділяють на робітників, службовців, спеціалістів, управлінців (керівників). Водночас працівник може обіймати в органі державної влади посаду державної служби, посаду патронатної служби, а також посаду працівника державного органу, який виконує функції з обслуговування.

Закон України «Про державну службу» зазначає, що державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за кошти державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [3]. Більшість науковців розглядають державного службовця з різних аспектів: як фізичну особу, громадянина України, який має відповідну освіту і професійну підготовку та пройшов у встановленому порядку конкурсний відбір (В. Малиновський); як і будь-який суб'єкт права – громадянин України, має конституційно закріплені права (О. Оболенський); завжди розглядається у відносинах між владою і суспільством (С. Серьогін); завжди повинен удосконалювати свою професійну компетентність (Н. Липовська) тощо [2, с. 6].

Переконані, що державні службовці є своєрідним зв'язком між державою та громадянами, держава та її службовці повинні бути своєрідним гарантом надання якісних послуг громадянам відповідно до чинного законодавства, захищати їх від свавілля недержавних структур тощо.

Державним службовцем може стати повнолітній громадянин України, який вільно володіє державною мовою та якому присвоєно відповідний ступінь вищої освіти. Чинне законодавство виділяє цілий перелік вимог до осіб, які мають право на державну службу, а також виділяє перелік вимог до їхньої професійної компетентності. Тобто кандидат на посаду державної служби повинен відповідати певним вимогам, пройти конкурсні процедури, за результатами яких може стати державним службовцем, на якого починають діяти додаткові права, обов'язки, повноваження та обмеження вже не тільки як на

працівника, а й як на державного службовця (ми спробували зобразити це на рисунку 1). А в своїй професії він є публічною особою та суб'єктом декларування.

Особа вступає на державну службу, саме на посаду державної служби, які в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення (категорії «А», «Б» та «В»). Ми не розглядатимемо особливостей професійної діяль-

ності в державних органах на посадах патронатних служб та посадах працівників, що виконують функції з обслуговування, адже ця діяльність не передбачає виконання повноважень, безпосередньо пов'язаних із виконанням завдань і функцій держави. Трудові відносини з працівником патронатної служби припиняються в день припинення повноважень особи, працівником патронатної служби якої він призначений.

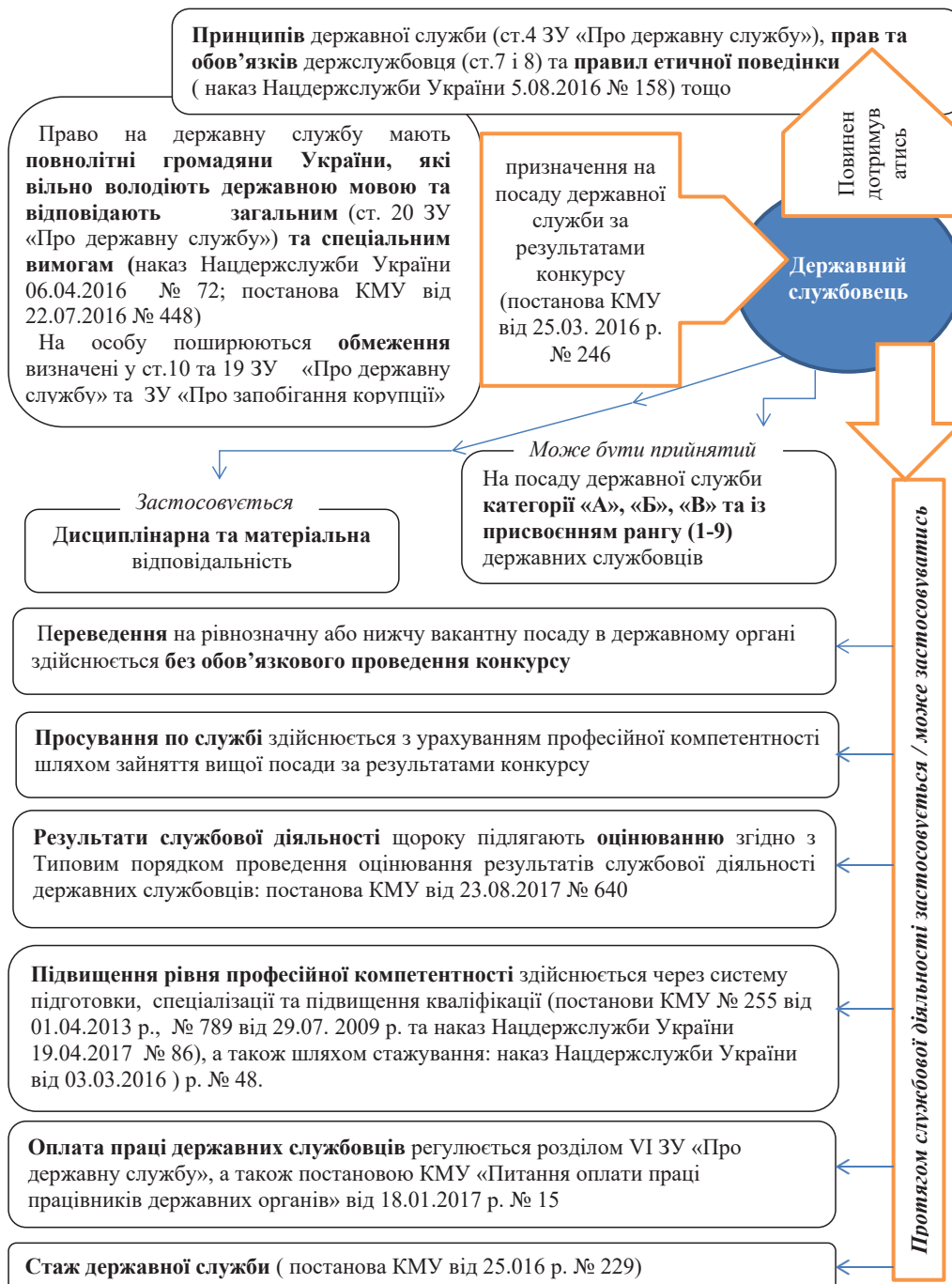


Рис 1.- Деякі супровідні аспекти кар'єри державного службовця в Україні

Отже, право на державну службу має громадянин України, якому присвоєно ступінь вищої освіти не нижче магістра – для посад категорій «А» і «Б»; бакалавра, молодшого бакалавра – для категорії «В». Особа, яка претендує на вступ на державну службу, маючи відповідний ступінь освіти, повинна володіти також загальними та спеціальними вимогами. Закон України «Про державну службу» (ст. 20) наводить перелік загальних вимог до осіб, які претендують на вступ на державну службу на посади категорій «А», «Б» та «В». До загальних вимог належать: загальний стаж роботи; досвід роботи на посадах державної служби чи на посадах в органах місцевого самоврядування; володіння державною та іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи тощо [5].

Спеціальні вимоги висуваються до кандидата залежно від сфери державної служби та конкретної категорії посади («А», «Б», «В»), на яку він претендує, визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу. Такі вимоги є різними за змістом для категорій (для категорії «Б» та «В» – Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»: наказ Нацдержслужби України 06.04.2016 № 72; для категорії «А» – Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: постанова КМУ від 22.07.2016 № 448), проте стосуються рівня освіти, кваліфікації, фахової підготовки, професійної компетентності, стану здоров'я, проходження випробувального терміну або стажування, проведення спецперевірки на допуск до державної служби, стажу роботи, наявності вчених ступенів та звань тощо. Звісно, перелік спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, залишатиметься декларативним до того моменту поки, (суб'єктом призначення, службою управління персоналом чи конкурсною комісією) не застосовуватимуться необхідні методи оцінювання для кожної із цих спеціальних вимог на практиці.

Щоб особа мала право взяти участь у конкурсі, вона повинна бути не старшою 65 років, не бути в установленому законом порядку визначеною недієздатною або дієздатність якої обмежена тощо. Закон України «Про державну службу» (ст. 10 та ст. 19) [5] та «Про запобігання корупції» (ст. 27, 28 тощо) наводить значний перелік обмежень до кандидатів на державну службу та працюючих державних службовців. Цей перелік не є вичерпним. У той же час забороняється будь-яка форма та прояв дискримінації, наявність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих пере-

ваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Як бачимо, на державну службу в Україні може вступити особа віком від 18 до 65 років [5]. У більшості європейських країн загальний мінімальний вік теж становить 18 років. Хоча переважно цей вік є вищим, що зумовлено наявністю відповідного рівня вищої освіти у кандидатів (Данія – 20 років, Німеччина – 27 років). Законодавство деяких держав передбачає й максимальний вік вступу на публічну службу (в Австрії – 40, Франції – 45, Бельгії – 50 років). У багатьох державах, зокрема у Нідерландах, Швеції, Великій Британії, немає подібних вікових обмежень [4].

Пройшовши успішно процедуру конкурсу, особа стає державним службовцем, зайнявши посаду державної служби в державному органі, прийнявши присягу та присвоївши ранг держслужбовця, починає одержувати заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Саме з моменту прийняття присяги державного службовця особа набуває статусу державного службовця. І тут починається її кар'єра у сфері державної служби, одразу на неї починають діяти усі права, обов'язки та обмеження, визначені у чинному законодавстві вже не тільки як до громадянина, а й як до державного службовця.

До сучасного державного службовця застосовується цілий перелік обов'язків, які він повинен виконувати обов'язково (ст. 8 Закону України «Про державну службу») [5] із дотриманням Конституції та законів України та діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Вступ на державну службу в Україні здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу (рисунком 1). Конкурс передбачає проведення дев'ятого етапів [6], серед яких є: оприлюднення оголошення, подача документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, проведення тестування та визначення його результатів, розв'язання ситуаційних завдань (для категорій «А» та «Б» – проведення співбесіди та визначення її результатів, проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу і другого за результатами конкурсу кандидата, оприлюднення результатів конкурсу.

В більшості зарубіжних країн проходження конкурсних випробувань також є умовою вступу на публічну службу (у Франції, Німеччині, Австрії, Ірландії, Португалії, Греції, Італії, Люксем-

бурзі). Натомість у Швеції, Фінляндії, Данії шляхом співбесіди визначають переможців. У Великій Британії процедура добору складається із письмової доповіді на задану тему, а з тими, хто успішно пройшов цю процедуру, протягом двох днів проводять тести й інтерв'ю. Пізніше за загальною оцінкою претендента проводиться завершальна співбесіда, у результаті чого вирішується питання про призначення на посаду державної служби. У Франції відбір кандидатів на державну службу проводиться спеціальним журі. Тобто тут мова йде про незалежних осіб чи структур, які здійснюють оцінювання, що вважаємо доцільним запровадити в Україні. За результатами випробувань, журі виставляє оцінки кандидатам та складає список найбільш придатних з його точки зору. Список можливих кандидатів передається відповідному органу, який виносить остаточне рішення [1, с. 129-130]. Вважаємо цікавою пропозицію для України залучення до оцінювання незалежних професіоналів-психологів до конкурсних комісій із правом голосу та запровадження оцінювання незалежних від органів державної влади Центрів оцінювання на будь-які категорії посад (як, наприклад, у таких країнах, як Великобританія, США тощо). Її основне завдання – незалежно оцінювати професійні та особистісні якості претендентів для конкретної посади на основі стандартів державної служби із зазначеними професійними компетенціями, які формують посади в органі влади.

Тут необхідно вказати на досвід функціонування в Україні з 2016 року Комісії з питань вищого корпусу державної служби, яка проводить Конкурс на зайняття посад категорії «А», члени якої здійснюють свої повноваження на громадських засадах. Це значне покращення у вирішенні цього питання (хоча існує чимало докорів щодо її об'єктивності серед громадськості), як і залучення інститутів громадянського суспільства до конкурсного відбору державних службовців. Так, у постанові КМУ «Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» від 25.03.2016 № 246 [6] зазначено, що до складу конкурсної комісії можуть залучатися (а можуть і не залучатися) представники громадських об'єднань. Ця вимога виконується надзвичайно рідко переважно через складність самої процедури, а також через зацікавленість у результатах конкурсу. Вважаємо доцільним її застосовувати саме при проведенні вступу на вищі посади держслужби.

Необхідно вказати і на запровадження невідкладного права другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Так, ст. 29 Закону [5] передбачає призначення його на таку посаду протягом одного

року з дня проведення конкурсу, якщо посада стане вакантною, а також у разі, якщо переможець конкурсу відмовився від зайняття посади (або йому відмовлено у призначенні на посаду за результатами спеціальної перевірки). Ця норма, на наш погляд, містить корупційні ризики, зокрема вона дозволяє провести «потрібного», але такого, що викликає застереження у ЗМІ чи протести громадськості, кандидата другим за результатами конкурсу (таким, що фактично програв конкурс), продемонструвавши громадськості об'єктивність і прозорість, а пізніше, шляхом можливих переговорів чи тиску на переможця конкурсу, домогтися його звільнення з посади та, уже без конкурсу, призначити «потрібного» кандидата на цю посаду.

Насправді законодавець, збільшивши вимоги до кандидатів при вступі на державну службу шляхом конкурсного відбору, задекларував необхідність залучення на службу професіоналів, які повинні ефективно виконувати завдання і функції державних органів. Для того, щоб професіоналів втримати на службі, у них має бути крім відданості та вірного служіння Українському народові, ще й особиста зацікавленість у ефективній діяльності. Це можливе при застосуванні до них з боку керівництва різних видів заохочень – як матеріальних, так і не матеріальних. Закон України «Про державну службу» та постанова КМУ «Про впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2018 році» від 25.01.2018р. значно підвищили зарплату працівникам державних органів. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності збільшилась порівняно із 2015 р. – 3216 грн. чи 2016 р. – 4258 грн., проте й індекс споживчих цін (індекс інфляції) в країні збільшився і на державному рівні значно збільшився розмір мінімальної заробітної плати – 3726 грн. Можемо говорити, що державним службовцям значно підвищили зарплату, порівняно з іншими видами економічної діяльності (станом на 01.12.2017 року, вона становить – 14 442 грн. [7]). Проте, необхідно врахувати, що це середня заробітна плата. А чисельність працівників категорії «В» в органах влади становить дві третини (із посадовими окладами від 2643 до 7500 грн.) від кількості посад державної служби категорій «А» і «Б». Необхідно враховувати також і те, що особливості державної служби та певні обмеження й заборони, пов'язані з проходженням державної служби (відповідно до законів України «Про державну службу» (ст. 13, 16) та «Про запобігання корупції»), не дозволяють державним службовцям збільшити свої доходи шляхом комерційної діяльності. Крім того, чинним законодавством України

їм заборонено займатись підприємницькою діяльністю, брати участь в управлінні комерційними структурами, виконувати іншу оплачувану роботу на умовах сумісництва, крім педагогічної, наукової та іншої творчої діяльності. Тому заробітна плата державних службовців є фактично єдиним джерелом їх доходів.

Згідно Закону України «Про державну службу» [5], державний службовець особисто виконує покладені на нього посадові обов'язки та зобов'язаний додержуватись службової дисципліни: не допускати вчинків, несумісних зі статусом державного службовця; виявляти високий рівень культури, професіоналізм, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів. А також держслужбовець під час здійснення ним своїх повноважень не повинен завдавати матеріальної та моральної шкоди фізичним чи юридичним особам своїми незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю, незважаючи те, що це відшкодується за рахунок держави. Хоча держава в особі суб'єкта призначення має право зворотної вимоги до службовця.

Державний службовець має право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків на участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів (ст. 7 Закону України «Про державну службу» [5]). А також реалізовує інші права, визначені у положеннях про структурні підрозділи державних органів та посадових інструкціях, затверджених керівниками державної служби в цих органах.

Вважаємо, що для державного службовця необхідно закріпити в чинному законодавстві таку обов'язкову дефініцію, яка повинна його супроводжувати як просування по службі, ґрунтуючись на певних критеріях, що би було гарантією його повільного, але цілеспрямованого просування за вислугою років, за результатами діяльності або за старшинством перебування в даній установі. Така система забезпечуватиме соціальну стабільність державним службовцям, їх зацікавленість у перебуванні на державній службі і призведе до ініціативності щодо підвищення рівня компетентності та якості роботи. Звісно, результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню, проте за його результатами не можливе просування по службі, бо це суперечить чинному законодавству, адже воно здійснюється тільки за результатами конкурсу шляхом зайняття вищої посади, з урахуванням професійної компетентності.

За результатами оцінювання державний службовець разом зі службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності з метою планування особистої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні тощо. Саме постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності є одним із обов'язків державного службовця. Державний службовець має вибір навчатись у будь-якому закладі: Національна академія державного управління при Президентові України та її регіональні інститути; інші вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування». А також підвищення рівня професійної компетентності підвищують у центрах перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій та закладах післядипломної освіти. Підвищення рівня професійної компетентності можливе і у формі стажування в органах, у яких працюють державні службовці та на які поширюється дія Закону України «Про державну службу», а також за кордоном, самостійне навчання (самоосвіта) на робочому місці.

Протягом службової діяльності державний службовець «заробляє» стаж державної служби, який дає право на встановлення йому надбавки за вислугу років (встановлюється на рівні 3 % посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 % посадового окладу), а також надання додаткової оплачуваної відпустки (за кожен рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів) [5].

Неможливо розглядати державного службовця в умовах реформування державного управління без аналізу наявної статистичної інформації. За офіційними даними Держстату України, в Україні налічується 268 370 державних службовців та 83465 посадових осіб місцевого самоврядування [3], з яких 75 відсотків є жінками, проте рівень прийняття рішень яких становить лише 13 відсотків (за даними Глобального звіту ПРООН з питань гендерної рівності в області державного управління [1]). Статистичні дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АРК Крим і м. Севастополя, а також без повних даних із Донецької та Луганської областей, станом на 31 грудня 2015 року. Держ-

стат України та Нацдержслужба України наразі не наводить інших офіційних даних щодо кількісного та якісного складу державних службовців. Хоча ми можемо здійснити порівняння, беручи до уваги інтерв'ю голови Нацдержслужби України К. Ващенка під час засідання колегії Нацдержслужби. Зазначимо, що вже станом на 01.03.2018 р. в Україні загалом державних службовців є 200 202 людини. Тут йдеться про реальну кількість держслужбовців, а загальна кількість посад держслужби становить близько 235 000 осіб. При цьому держслужбовців категорії «А» в Україні 695 осіб, категорії «Б» – 55 087 осіб і категорії «В» – 144 420 осіб.

На жаль, інша інформація щодо кількісного складу жінок і чоловіків на державній службі, рівня їхньої освіти, стажу державної служби, підвищення рівня професійної компетентності є відсутньою для громадськості. Тобто наразі існує питання у створенні такої інформаційної системи, яка була би наповнена узагальненою інформацією щодо кількісного і якісного складу державних службовців. Ця інтегрована система повинна містити елементи, які є загальними і відкритими для громадськості (нормативно-методичне і правове забезпечення їх професійної діяльності) та повинна мати спеціальні складові, які були би доцільними державним службовцям для їх просування по службі та підвищення рівня своєї компетентності.

### Висновки.

Отже, державний службовець в умовах реформи державного управління повинен відповідати встановленим вимогам, активно реагувати на всі виклики суспільства, діяти згідно чинного законодавства, та постійно підвищувати свій рівень професійної компетентності. За віддану працю в державному органі та служіння народу України він має право на гідну оплату праці, залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу, а також на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення. Крім того, державний службовець повинен бути єдиним цілим із системою державної служби і це він також може у майбутньому моніторити у новоствореній інтегрованій інформаційній системі управління людськими ресурсами на державній службі. Він повинен відчувати її ефективне використання протягом своєї професійної діяльності. Погоджуємось, що до складу цієї автоматизованої системи управління людськими ресурсами повинні належати: блок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад, переведення державних службовців; блок визначення фонду оплати праці та заохочення; блок ведення особових справ державних службовців (кар'єра, оцінка результатів службової діяльності, компетентність, навчання тощо); блок систематизації даних для оцінювання та пошуку можливих кандидатів на заміщення посад у системі державних органів.

### БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика: монографія / К. Ващенко. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2017. – 416 с.
2. Витко Т. Ю. Службова кар'єра державних службовців в Україні: навчально-методичний посібник / Т. Ю. Витко. – Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2016. – 56с.
3. Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на 31 грудня 2015 року: статистичний бюлетень // Державна служба статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publiscat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publiscat/kat_u/publ11_u.htm)
4. Прийняття на державну службу в країнах Європейського Союзу. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. – Режим доступу: [http://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/poryadok\\_vidboru\\_derzhavnyh\\_sluzhbovciv.pdf](http://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/poryadok_vidboru_derzhavnyh_sluzhbovciv.pdf)
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
6. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>
7. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць у 2017 році. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9>



## REFERENCES

1. Vacshenko, K.O. (2017). *Profesijna pidgotovka derzavnyh sluzbovciv: teoriya, metodologiya, praktyka: monografiya [Professional training of civil servants: theory, methodology, practice]*. Ivano-Frankivsk: IFNTUNG [in Ukrainian].
2. Vytko, T.Yu. (2016). *Sluzbova karyera derzavnyh sluzbovciv v Ukraini: navchalno-metodychnyi posibnyk [Service career of civil servants in Ukraine]*. Ivano-Frankivsk: IFOCPPK [in Ukrainian].
3. Kilkist derzavnyh sluzbovciv I posadovyh osib miscevogogo samovryaduvanya na 31 grudnya 2015 roku: statystychnyi byuleten [The number of civil servants and officials of local self-government as of December 31, 2015: the statistical bulletin]. *State Statistics Service of Ukraine*. Retrieved from: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm) [in Ukrainian].
4. *Pryinyattya na derzavnu sluzbu v krainah Evropeyiskogo Soyuzu. Informacyina dovidka, pidgotovlena Evropeiskym informaciiino-doslidnyckym centrum na zapyt narodnogo deputata Ukrainy [Adoption of the civil service in the countries of the European Union]*. Retrieved from: [http://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/poryadok\\_vidboru\\_derzhavnyh\\_sluzhbovciv.pdf](http://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/poryadok_vidboru_derzhavnyh_sluzhbovciv.pdf) [in Ukrainian].
5. *Pro derzavnu sluzbu: Zakon Ukrayiny vid 10.12.2015 № 889-VIII [About the civil service: Law of Ukraine on 10.12.2015 r. Number 889-VIII]*. Retrieved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (in Ukrainian).
6. *Pro zatverdzennya Poryadku provedennya konkursu na zainnyatya posad derzavnoi sluzby : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25.03.2016 № 246 [On Approval of the Procedure for conducting a competition for the employment of civil service positions: a resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine on 25.03.2016 r. Number 246]*. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (in Ukrainian).
7. *Serednya zarobitna plata za vydamy ekonomichnoi diyalnosti za misyac u 2017 roci [Average wages by type of economic activity for the month in 2017]*. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
8. *Strategiya reformuvannya derzavnogo upravlinja Ukrainy na 2016-2020 roky postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24 cervnya 2016 r. № 474-p. [Strategy of reforming the state administration of Ukraine for 2016-2020: by the order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 24, 2016 r. Number 474-p]*. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9> [in Ukrainian].

**Витко Тетяна Юліанівна**

Кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу 76019, Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15

**Vytko Tetiana**

PhD in Public Administration, Associate Professor of Public Administration and management Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas 15, Karpatska Str., Ivano-Frankivsk, 76019, Ukraine

Email: [admin@nung.edu.ua](mailto:admin@nung.edu.ua)

Цитування: Витко Т. Ю. Державний службовець в умовах реформування державного управління в Україні / Т. Ю. Витко // *Аспекти публічного управління*. – 2018. – Т. 6. – № 3. – С. 39-47.

Citation: Vytko T. Y. (2018). The state personnel in conditions of reform of public administration in Ukraine [The state personnel in conditions of reform of public administration in Ukraine]. *Aspects of public administration*, 6 (3), 39-47.