

УДК 342.553(477)

С. В. Циц,
кандидат наук з державного управління, начальник юридичного відділу апарату,
Хмельницька обласна державна адміністрація

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

S. V. Tsyts,
candidate of sciences from public administration, head of the legal Department
of the Khmelnytsky Regional State Administration

STAFFING OF LOCAL EXECUTIVE AUTHORITIES (ON THE EXAMPLE OF KHMELNYTSKYI
REGION)

У статті досліджено стан кадрового забезпечення місцевих органів виконавчої влади Хмельницької області (проведено аналіз вікового, гендерного підходу до складу державних службовців регіону, а також особливості підвищення їхньої кваліфікації). Окреслено пріоритетні питання кадрової політики в регіоні.

The article examines the state of the staffing local executive authorities Khmelnytskyi region (the analysis of the age and gender of civil-service employees in the region, as well as peculiarities of their professional skills upgrade has been carried out). The priority issues of personnel policy in the region have been outlined.

Ключові слова: кадри, кадрова політика, місцеві органи виконавчої влади, державні службовці, професійна підготовка, пріоритетні питання.

Key words: personnel, personnel policy, local executive authorities, civil-service employees, training, priority issues.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливим напрямом державної розбудови в Україні є всебічний розвиток особистості, забезпечення її прав і свобод. Задоволення потреб громадян в економічній, політичній та соціальній сферах здійснюється державою на місцевому рівні, шляхом проведення ряду реформ, у тому числі у сфері публічної влади. Головною ланкою, що інтегрує фактори адміністративно-управлінських перетворень в країні, є якісне кадрове забезпечення органів державної влади, а також ефективна регіональна кадрова політика, спрямована на професіоналізацію державної служби.

Зважаючи на те, що в нашій молодій державі процеси адміністративно-кадрових реформацій відбуваються вкрай повільно, постає необхідність здійснення глибокого аналізу нових кадрових відносин, підвищення наукової обґрунтованості роботи з персоналом, вибору ефективних кадрових технологій, розробки та використання дієвих механізмів формування та реалізації державної кадрової політики в регіонах.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Сьогодні науковцями питання державної кадрової політики України досить ґрунтовно розгляну-

то. Науковий інтерес представляють праці, які стосуються підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців (Д. Дзвінчук, В. Князєв, Г. Деліков, В. Луговий, В. Майборода, Н. Нижник, В. Олуйко, В. Скуратівський, О. Яковенко, В. Яцюк та інші). Однак, теоретичні засади формування та реалізації кадрової політики не адаптовані до практичного середовища.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті: здійснення аналізу кадрової роботи в місцевих органах виконавчої влади Хмельницької області.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Робота з кадрами в обласній, районних державних адміністраціях, їх структурних підрозділах на території Хмельницької області здійснюється відповідно до Закону України "Про державну службу" [1], Стратегії державної кадрової політики на 2012—2020 роки, схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [2], інших нормативно-правових актів, що регулюють процеси у сфері державної служби. Зусилля керівників місцевих органів виконавчої влади спрямовуються на зміцнення кадрового потенціалу, поліпшення якісного складу державних службовців усіх рівнів, підвищення їх персональної відповідальності за доручену ділянку роботи. Однак, у досліджуваній сфері є ряд об'єктивних проблем, а саме: низький престиж роботи в державному управлінні, пов'язаний з недостатньо високим рівнем соціального захисту працівників, недосконалістю системи оплати праці (відсутність зв'язку посадового окладу з рівнем кваліфікації, професійною підготовкою; розрив у заробітній платі між спеціалістами та керівною ланкою); невідповідність якості послуг запитам населення; недосконалість законодавчої бази (зокрема, необхідно внести зміни до порядку проведення щорічної оцінки державних службовців, шляхом встановлення її зв'язку з плануванням роботи державного службовця, спрямованої на досягнення стратегічних цілей органу державної влади тощо). Панацеєю окреслених проблем мав стати прийнятий в листопаді 2011 року Закон України "Про державну службу" [3], яким передбачено механізм посилення ефективності місцевих органів виконавчої влади за рахунок оптимізації штату, а також впровадження системи формування професійного і компетентного складу державних службовців (передбачено системну класифікацію посад залежно від обсягу посадових обов'язків; розмежовано в державних органах посади працівників, які виконують функції з обслуговування населення; змінені стандарти зарахування на державну службу тощо). Разом з тим, набрання чинності нормативно-правового акту відтерміновано до 1 січня 2014 року.

Сьогодні гранична чисельність місцевих державних адміністрацій Хмельницької області становить 2666,5 штатних одиниць (державних службовців 2579), у тому числі обласна ланка — 529 (державних службовців 424), з яких 103 — апарат облдержадміністрації (державних службовців 88), районна ланка — 2137,5 (державних службовців 2054).

У середньому чисельність працівників однієї районної державної адміністрації — 107 штатних одиниць, апарату райдержадміністрацій — 32 [4].

Переважає більшість районних державних адміністрацій приділяє належну увагу реалізації державної політики у сфері державної служби. Розроблено та затверджено Комплексні програми роботи з кадрами. Практикується кварталне планування роботи з кадрами. Створено і працюють Координаційні ради з питань державної служби при

обласній та районних державних адміністраціях, засідання яких проводиться щоквартально відповідно до плану роботи.

Важливим напрямом діяльності органів державної влади є залучення молоді на державну службу. Середній вік державних службовців райдержадміністрацій та структурних підрозділів облдержадміністрації становить 37—38 років. Серед керівного складу районних державних адміністрацій працівники віком 40—50 років становлять 40,6%, понад 50 років — 23,3 відсотка. Це свідчить про те, що на цих посадах працюють досвідчені фахівці, серед яких зі стажем державної служби понад 10 років — 36% працівників. Кількість державних службовців віком до 30 років близько 27,5%, в окремих районних державних адміністраціях цей показник вищий, зокрема, в Деражнянській (34,7%), Кам'янець-Подільській (35,9%), Красилівській (31,7%), Летицькій (32,5%), Теофіпольській (31,8%), Хмельницькій (36,5%). Інша ситуація у структурних підрозділах облдержадміністрації. Середній показник молодих спеціалістів — 30 відсотків.

В області на державній службі працює 65% жінок, середній показник жінок по райдержадміністраціях становить 65,7%, найбільше — в Деражнянській (77%), Ізяславській (76,7%), Славутській (78,4%), Старокостянтинівській (74,7%), Хмельницькій (73,1%) райдержадміністраціях.

У минулому році з числа призначених на посади державних службовців 39,6% прийнято на підставі конкурсного відбору, за наслідками стажування — 26,6%, за переведенням — 9,6%, з кадрового резерву — 8,2%, за іншою процедурою — 17,5 відсотка [4]. З прийняттям законодавчих актів щодо спеціальної перевірки відомостей осіб, які претендують на зайняття посад державних службовців, ускладнився процес прийняття на державну службу, але це дало можливість забезпечити якісніший добір претендентів на державну службу і попередити прояви корупції в державних органах.

Для ефективності та стабільності державної служби, підвищення професійного рівня працівників та підготовки їх на керівні посади важливе значення має кадровий резерв, який формується відповідно до статті 28 Закону України "Про державну службу" [1]. Однак, у місцевих органах виконавчої влади дієвість кадрового резерву надзвичайно низька через формальний підхід до його формування (потенціал кадрового резерву є недостатньо задіяним).

Переважає кількість осіб, зарахованих до кадрового резерву на 2012 рік на посади керівників місцевих органів виконавчої влади Хмельницької області, перебуває у віковій категорії 41—50 років [4].

Значним напрямом роботи кадрових служб області є професійна підготовка державних службовців, що виконують управлінські функції, у Національній академії державного управління при Президенті України та її регіональних інститутах (щорічно на засіданнях колегії обласної державної адміністрації схвалюються списки осіб, рекомендованих на навчання, як на денну, так і на заочну форми навчання), у тому числі у магістратурах вищих навчальних закладів. Також організуються навчання в Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (навчання відбувається за різними формами: професійною програмою, програмою тематичного постійного діючого семінару, програмою короткотермінового семінару, програмою тренінгу та спеціалізованих навчальних курсів).

На державній службі в органах державної влади Хмельницької області працюють 77 випускників Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів: у районних державних адміністраціях — 24 особи, в апараті та структурних підрозділах обласної державної адміністрації — 8 та 11; територіальних підрозділах центральних органів виконавчої влади — 15, виконавчих комітетах міських рад — 15, інших структурах місцевого самоврядування — 8 осіб [4].

Дієвою формою роботи з державними службовцями є щомісячне апаратне навчання з актуальних питань, пов'язаних з державотворчим процесом, державним управлінням, стратегією реформування державної служби тощо.

З метою активізації роботи з молоддю, залучення її на державну службу в апараті обласної державної адміністрації, структурних підрозділах проходять навчальну та переддипломну практику студенти Хмельницького університету управління та права.

Відповідно до постанов Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 року № 179 "Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій" [5], від 18 квітня 2012 року № 606 "Про затвердження рекомендаційних переліків структурних підрозділів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної у м. Києві та Севастополі державних адміністрацій" [6], від 26 вересня 2012 року № 887 "Про затвердження Типового положення про структурний підрозділ місцевої державної адміністрації" [7] місцевими органами виконавчої влади на території області були приведені у відповідність із цими підзаконними нормативно-правовими актами типові положення структурних підрозділів, а також створено нові структури в районних державних адміністраціях та облдержадміністрації (наприклад, Департамент житлово-комунального господарства і будівництва обласної державної адміністрації).

Крім того, скорочено посади заступника голови-керівника апарату в усіх районних державних адміністраціях, перших заступників та заступників начальників окремих структурних підрозділів обласної державної адміністрації.

Тобто, вжито заходи щодо фактичного проведення другого етапу адміністративної реформи, визначеного Національним планом дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2012 року № 187/2011 [8] (оптимізації структури місцевих органів виконавчої влади).

У більшості випадків такі структурні (в тому числі кадрові) зміни позитивно вплинули на соціально-економічну та суспільно-політичну ситуацію в регіоні.

Аналізуючи найважливіші аспекти кадрового забезпечення органів влади за сучасних умов соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку регіонів, можна виділити такі пріоритетні питання кадрової політики в Хмельницькій області:

— становлення професійної, високоефективної, високоавторитетної державної служби серед населення, покликанної захищати права й свободи громадян;

— підготовка нової генерації кадрів для системи державного управління, вихованих на кращих прикладах вітчизняного та світового досвіду;

— удосконалення системи організаційно-функціонального механізму забезпечення кадрами органів виконавчої влади;

— підвищення результативності в діяльності управлінських структур і суб'єктів державної служби.

ВИСНОВОК

Незважаючи на певні позитивні зрушення в питанні реалізації державної політики у сфері державної служби по добору та розстановці кадрів, робота в даній сфері не повинна призупинятися, а навпаки, сприяти формуванню команди компетентних, ініціативних, відповідальних спеціалістів, спроможних забезпечити економічний та соціальний розвиток регіону (підвищити ефективність державного управління та зменшити витрати на його утримання).

Перспективою подальших розвідок даної проблематики є дослідження ефективності здійснення оптимізації системи територіальної організації влади на локальному рівні та її вплив на кадрові процеси в місцевих органах виконавчої влади.

Література:

1. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723- XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/print1362328827929155>

2. Про стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

3. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17/print1362328827929155>

4. Інформація про стан виконання завдань у сфері державної кадрової політики, визначених актами і дорученнями Президента України: протокольне рішення за підсумками виїзного розширеного засідання колегії Хмельницької обласної державної адміністрації 24 квітня 2012 року № 70/11-10-2167/2012 // Поточний архів Хмельницької обласної державної адміністрації. — 2012.

5. Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій: постанова Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 року № 179 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/179-2005-%D0%BF>

6. Про затвердження рекомендаційних переліків структурних підрозділів обласної, Київської та Севастопольської міської, районної, районної у м. Києві та Севастополі державних адміністрацій: постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2012 року № 606 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/606-2012-%D0%BF>

7. Про затвердження Типового положення про структурний підрозділ місцевої державної адміністрації: постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2012 року № 887 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/887-2012-%D0%BF>

8. Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава": Указ Президента України від 12 березня 2012 року № 187/2011 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187/2012>

Стаття надійшла до редакції 06.03.2013 р.