

## ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

доц. Лук'янихін В.О., студентка Сохань А.І.  
Сумський державний університет (Україна)

Кадрове забезпечення державної служби України є однією з ключових проблем державотворення. Існує безпосередня залежність результативності і ефективності управління в державі від його кадрового потенціалу. Це в свою чергу впливає на життєдіяльність країни, добробут її громадян, міжнародний авторитет держави.

Сьогодні стає очевидним, що Україні потрібна сучасна ефективна кадрова політика, спрямована на залучення, закріплення й адекватне використання на державній службі висококваліфікованих фахівців, створення умов для реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання ними посадових обов'язків і забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади.

На сьогоднішньому етапі розбудови нашої країни, одним із головних питань є підвищення кадрового потенціалу державної служби для ефективного впровадження та реалізації всіх реформ. Адже, саме професійні, компетентні кадри державної служби здатні успішно вирішити назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми.

Тому на наш погляд, проблема кадрового забезпечення державної служби є актуальною в даний час.

У розв'язанні зазначених практичних проблем важливе значення мають наукові праці 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.

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.

Розвитку державної служби як конкурентоспроможного роботодавця на ринку праці перешкоджають низка невирішених проблем 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.

Однією з головних проблем є умови набору кадрів, в тому числі недостатня кількість кандидатів. Часто їх кількість є досить незначною, внаслідок чого у процесі відбору кадрів відсутній компонент змагальності. Результатом цього є те, що на посади набираються особи, які не мають відповідної підготовки чи не володіють достатнім професійним досвідом.

Також термінового вирішення потребує проблема плинності кадрів на державній службі. Особливо загострюється ця проблема серед службовців вищих категорій в період зміни влади в країні. Тому перш за все необхідно розмежувати політичні й адміністративні посади в державному управлінні. Разом з тим слід реформувати систему оплати праці та державних службовців, враховуючи посилення посадової диференціації оплати з урахуванням відповідальності. Принципово умови оплати праці кожного працівника мають співвідноситись з результатами атестації та оцінкою професійної діяльності.

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.

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. Тому першочерговим завданням для формування державної кадрової політики є прийняття нової редакції Закону України «Про державну службу», яка була б спрямована на деполітизацію і департизацію державної служби.

На нашу думку, 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.

Підготовка висококласних державних управлінців – це і відповідна система освіти та підвищення кваліфікації відповідних напрямків, і удосконалення законодавства про державну службу, і просування по службі за результатами кваліфікаційних іспитів і атестації на підставі кваліфікацій й ділових якостей службовців.

**Лук'янихін, В.О. Проблеми кадрового забезпечення державної служби [Текст] / В.О. Лук'янихін, А.І. Сохань // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.1. - С. 264-266.**