

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ ЯК ЗАСІБ, ЩО ВПЛИВАЄ НА УСПІШНУ РЕАЛІЗАЦІЮ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Хомінич К.М., магістрант

Сумський державний університет

У статті аналізується поняття державної політики, визначено суб'єкти реалізації державної політики. Також проаналізовано нове в законодавстві про державну службу та окреслено методи та критерії якісного підбору державних службовців.

Демократія висуває нові вимоги до змісту та якості роботи влади. Успішна діяльність уряду нині неможлива без чітко визначеної та прийнятної для суспільства стратегії досягнення пріоритетних цілей державної політики.

Сукупність цілей, завдань і функцій держави, що нею практично реалізуються, засобів і методів, які при цьому використовуються, віддзеркалюють сутність держави. Їх формування, правове закріплення здійснюється політичною системою та виражається державною політикою [5, с. 25].

Зазвичай, під політикою (від грец. «politik» — державні або громадські справи) розуміють соціальну діяльність у політичній сфері суспільства, спрямовану головним чином на досягнення, утримання, зміцнення та реалізацію влади [6].

Вітчизняні дослідники пропонують низку загальних визначень терміна «державна політика»: відносно стабільна, організована та цілеспрямована діяльність уряду стосовно певної проблеми, яка здійснюється ним безпосередньо чи опосередковано і впливає на життя суспільства [7, с. 14]; дії органів державної влади з вирішення проблем, які найоптимальніше сприяють реалізації інтересів суспільства [4, с. 9].

З викладеного та на підставі новоприйнятого Закону України «Про державну службу», що набирає чинності з 01.01.2013, можна дійти висновку, що суб'єктами формування та реалізації державної політики є державні органи. Державний службовець, як представник державного органу – громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконання функцій державного органу [1].

Діюче законодавство про державну службу не відповідає сучасним вимогам державного управління та європейським принципам публічного адміністрування. Найбільш проблемними питаннями є:

- висока плинність кадрів, нестабільність . У період з 2007 – 2010 років плинність кадрів на державній службі – на рівні 15 %. (До речі у розвинутих країнах такого терміну, як плинність кадрів взагалі не існує);

- низький рівень заробітної плати. На теперішній час майже 80% державних службовців отримують заробітну плату близько 1000-1200 гривень;

- прийняття на державну службу та просування по ній, відбувається недостатньо прозоро, справедливо та політично нейтрально;

- система класифікації посад не передбачає розмежування адміністративних та політичних посад;

- професійне навчання не отримує належної постійної та послідовної підтримки, - як ключовий інструмент розвитку спроможності державної служби;

- кадрові служби не відіграють належної аналітичної та стратегічної ролі у плануванні та управлінні діяльністю органу влади.

Все це посилює непривабливість державної служби, зокрема для молоді і негативно впливає на якість надання адміністративних послуг.

Новий Закон на відміну від діючого більш чітко визначає правовий статус державного службовця, чітко розмежовує державну службу з політичною діяльністю. Ним визначається вичерпний перелік осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу. Це дозволить запобігти наданню статусу державного службовця посадовим особам, ознаки посад яких не відповідають критеріям, визначеним цим Законом, скоротити чисельність державних службовців. Крім того в Законі регламентовано усі питання вступу, проходження та припинення державної служби. Також застосовано новий підхід до класифікації посад, який полягає у поділі посад на групи (5) і підгрупи (4), що дозволить встановити логічну і прозору систему оплати праці, виходячи з принципу однакової оплати за однакову працю та подолати несправедливі міжпосадові, міжвідомчі та міжрегіональні розбіжності в оплаті праці державних службовців. Новим законом урегульований порядок захисту державних службовців який полягає у дотриманні чіткого алгоритму дій державного службовця у разі отримання незаконного наказу або вказівки від керівника, який віддав такий наказ.

Новим також є те, що у разі виникнення сумніву щодо законності наданого керівником доручення державний службовець має право вимагати письмового підтвердження цього доручення, після отримання якого зобов'язаний його виконати. У цьому випадку державний службовець звільняється від відповідальності, якщо доручення буде визнане незаконним. Передбачено також оскарження державними службовцями до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби

незаконних дій керівника державного органу, який повинен **обов'язково** провести службове розслідування.

Нова редакція Закону встановлює єдині процедури прийняття на державну службу незалежно від статусу органу та посади. Удосконалюються механізми проведення відкритого, прозорого, об'єктивного конкурсу, що забезпечується значною деталізацією та врегулюванням цих питань саме на законодавчому рівні. Зокрема, передбачається якісна зміна підходу до проведення конкурсу шляхом складання іспитів (тестування) та проходження співбесіди, а не складання іспиту на знання Конституції України, Законів України «Про державну службу» та «Про засади запобігання і протидії корупції», як це визначає нині діючий Закон.

Проаналізувавши законодавство про державну службу для якісного підбору державних службовців необхідно:

1. Виділити окремо процедуру конкурсного відбору претендентів на посади публічних службовців низьких і середніх категорій та процедуру конкурсного відбору на посади вищих категорій. Зокрема в першому випадку необхідно проводити оцінку претендента за формальними ознаками (освіта, досвід роботи тощо), психологічну оцінку схильностей та здібностей, оцінку знань щодо характеру роботи, експертну оцінку здібностей, співбесіду. Конкурсний відбір на посади державних службовців вищих категорій має містити зокрема оцінку поданих документів за формальними ознаками, комплексну оцінку професійних компетенцій претендента, яка може включати: психологічне тестування, комп'ютерну оцінку знань та вмінь, експертну оцінку спроможності претендента стратегічно мислити категоріями публічного службовця, приймати нестандартні та інноваційні рішення, знання іноземної мови, тощо; співбесіду в органі державної влади, де претендент буде працювати [3. с. 6-7].

2. Проводити незалежний конкурсний відбір кандидатів з відповідною профільною освітою як у внутрішньому колі державних службовців так і зовні. Це виявить більш ширше коло претендентів, з якого за допомогою тестів та співбесіди можливо буде виявити більш достойних та професійних кандидатів. Співбесіду, на нашу думку, має проводити професійний кадровий менеджер, який спираючись на сучасні технології підбору кадрів може професійно оцінити можливості майбутнього посадовця.

3. Проведення регулярних навчань, семінарів, тренінгів, підвищення кваліфікації. Дуже важливе значення для збільшення професійного світогляду, здобуття та налагодження професійних зв'язків має обмін досвідом та стажування.

Таким чином для якісного формування та забезпечення реалізації державної політики необхідно здійснювати підбір професійних посадовців, який повинен базуватись на системі критеріїв, серед яких:

1. Високий рівень освіти, бажано економічного, юридичного або загальноуправлінського напрямку. Більш того, особа повинна мати здібності до самоосвіти.
2. Спеціальна фахова підготовка в комплексі з практичними знаннями і вміннями застосовувати свої освітянські знання на практиці.
3. Висока мораль і етика поведінки.
4. Патріотизм.
5. Культурна, що передбачає знайомство із системою історичних устоїв своєї держави; володіння культурним надбанням своєї нації, народу і держави тощо.
6. Внутрішня гідність людей, які входять до складу вищої управлінської еліти, їх здатність говорити правду, навіть, коли це шкодить особистим інтересам.
7. Вміння людини, яка працює у вищих керівних структурах, над усе цінувати в собі почуття свободи, бути вільною від комплексу матеріальної залежності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про держану службу» від 17.11.2011 // Відомості Верховної Ради України - 2012 - № 26 - ст. 1072.
2. Закон України «Про держану службу» від 16.12.1993 // Відомості Верховної Ради України - 1993 - № 52 - ст. 490.
3. Бабаєв В.Ю., Петренко А.М. Напрямки вдосконалення механізму конкурсного відбору на посади державної служби // <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/3/03.pdf>.
4. Валевський О. Л. Державна політика в Україні: методологія аналізу, стратегія, механізми впровадження: Монографія. – К.: НІСД, 2001. – 242 с.
5. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 344 с.
6. Политологический словарь. / Научн. ред., рук. авт. колл. А.А. Мигولاتьев, сост. В.А. Варывдин. – В 2 ч. – М.: Луч, 1994. – Ч. 1. 208 с.
7. Романов В., Рудік О., Брус Т. Вступ до аналізу державної політики: Навч. посіб. – К.: Основи, 2001.