

## **Лариса БЕЗЗУБКО**

*доктор наук з державного управління, професор кафедри економіки і менеджменту Донбаської національної академії будівництва і архітектури (м. Краматорськ)*

## **Антоніна ІЩЕНКО**

*слухач факультету Державної служби Інституту післядипломної освіти Донецький національний технічний університет (м. Красноармійськ)*

### **УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОННОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Сучасна інтеграція України до Європейського Союзу потребує від держави якісної побудови державної служби та формування ефективного кадрового потенціалу держави, створення дієздатної, конструктивної державної служби, здатної забезпечити вирішення національних завдань і стати ефективним організаційно-правовим управлінським інструментом проведення державної політики.

Затверджена Указом Президента України Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» наголошує на необхідності реформи державного управління, побудови прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Результатом упровадження реформи має стати створення ефективної, прозорої, відкритої й гнучкої структури публічної адміністрації з застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), яка здатна виробляти та реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на й сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні та зовнішні виклики [4]. Створення гнучкої системи електронного управління персоналом є одним з найперспективнішим напрямком у реформуванні державної служби.

Аналіз сучасних досліджень та публікацій свідчить про те, що проблему впровадження ефективної системи електронного управління персоналом у державній службі не висвітлено. Більшість науковців наголошують на активізації ускладнення процесу управління персоналом органів державної влади. Порушену тему досліджували такі відомі вчені галузі державного управління, як Н. Варакіна, В. Луговий, В. Малиновський, Т.Мотренко, Н. Нижник, О. Оболенський.

Мета дослідження – характеристика важливих аспектів упровадження системи електронного управління персоналом державної служби.

Діяльність держави, функціонування її управлінського апарату здійснюється через державну службу, яка є особливим інститутом сучасної держави. Важливим чинником виходу з кризи українського суспільства є створення сучасної, ефективної системи державного управління, яка має супроводжуватись відповідним розвитком та удосконаленням державної служби. Система державної служби складається з правових, організаційних і процедурних структур, а також державних службовців – осіб, які спеціально підготовлені та професійно зайняті у системі державних органів. Реформи у цих

структурах призведуть до становлення професійної, високоефективної, стабільної й авторитетної державної служби. Держава повинна утверджувати в суспільстві цінності стандартів моральних відносин, дотримуватися етичних вимог, а політичне керівництво країни має проголосити основні цінності й стандарти, що є критеріями повноважень владних осіб [3].

Програмою діяльності уряду України передбачено новий підхід до державного управління, однією зі складових реформ якого є впровадження електронного управління. Електронне урядування є одним з інструментів розвитку інформаційного суспільства. Досить часто його розглядають як форму організації державного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій для формування нового типу держави, орієнтованої на задоволення потреб громадян. Тому впровадження електронного урядування зумовлює суттєві зміни в усіх сферах життєдіяльності суспільства, що вимагає нових підходів до підготовки та прийняття рішень, оцінювання стратегічних ресурсів, перегляду змісту і форм державного управління, уявлень про права людини, національну та особисту безпеку. Поняття «е-урядування» тісно пов'язане з поняттям «електронна демократія», яка відображає можливість кожного брати участь у формуванні та реалізації державної політики, прийнятті рішень органами влади, використовуючи при цьому інформаційні технології для двостороннього інтерактивного зв'язку між державою (органами влади) та громадянами [1]. Тому впровадження системи електронного управління персоналом у державній службі є вкрай актуальним.

Аналіз літературних даних виявив, що Іспанія має привабливий для вивчення та застосування на практиці досвід організації та автоматизації управління людськими ресурсами. Роботу над створенням центрального реєстру персоналу розпочато у 1964 році. Метою його розроблення стало отримання оперативної достовірної інформації щодо державних службовців, а також створення надійного архіву інформації щодо співробітників. Сьогодні реєстр виступає ядром, з яким інтегровано інші інформаційно-аналітичні системи.

У центральному реєстрі міститься інформація щодо державних службовців центральних органів державної влади (міністерств, автономних установ і деяких державних установ), викладачів державних університетів, інших органів, установ, організацій, відповідно до додаткових угод.

Функціонування реєстру регулюється Законом щодо реформування державної служби, стаття 13 якого визначає, що органи державної влади зобов'язані вести кадровий облік та реєструвати співробітників у центральному державному реєстрі.

Відомості про звільнення та прийом на службу в державну адміністрацію мають бути внесені у центральний реєстр протягом трьох днів.

Ключові функції центрального реєстру:

- накопичення і збереження персональних даних державних службовців;
- інструмент у роботі менеджерів з персоналу;

- аналітична інформація щодо людських ресурсів державного сектору (сервіс для ухвалення політичних рішень).

Стандартизовані реєстраційні документи направляються до виконавчого офісу для перевірки і занесення даних в централізовану базу даних. Для уніфікації управління обробкою документів і таблиць створюються і публікуються коди обов'язкового використання.

Реєстраційні документи зберігаються в цифровому форматі. У кожному випадку є доступ до копій документів, які були підставою для внесення змін в базі даних.

Комплексна автоматизація процесу управління людськими ресурсами сучасних розвинутих країн сьогодні передбачає як технічні, так і організаційно-структурні перетворення:

- ведення єдиної протягом усього строку перебування державного службовця на службі електронної особової справи, що зберігається в єдиній централізованій базі даних;

- аналітичний апарат, що забезпечує підтримку ефективних кадрових рішень та добір персоналу;

- багатофункціональний інструментарій, що охоплює всі процеси, пов'язані з управлінням персоналом на державній службі;

- он-лайн доступ кадрових служб до системи;

- чітко визначені межі компетенції кожного користувача системи щодо доступу до єдиної бази;

- законодавче визначення переліку персональних даних, що підлягають внесенню до електронних справ державних службовців;

- достатній рівень безпеки від несанкціонованого втручання.

Отже, на сьогодні система управління персоналом державної служби в Україні потребує докорінних змін, серед яких забезпечення формування єдиної електронної системи кадрової служби та можливість запровадження принципів приватного сектора щодо управління персоналом (зокрема, оплата праці повинна здійснюватися відповідно до результатів, застосування праці найманих працівників, використання інноваційних кадрових технологій).

Механізми реформування системи управління персоналом державної служби України потребують постійного аналізу та вивчення зарубіжного досвіду. Одним з напрямів застосування сучасних можливостей у цьому контексті є організація збору, обробки та використання персональних даних та подальше удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення у цій сфері.

### **Список використаних джерел**

1. Белова Л. О. Необхідність формування нової парадигми підготовки державноуправлінських кадрів в Україні / Л. О. Белова // Публічне управління: стратегія реформ 2020 : зб. тез XV Міжнар. наук. конгресу, 23 квітня 2015 р. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2015. – 400 с.

2. Лихач Ю. Електронне управління людськими ресурсами на державній службі: досвід королівства Іспанія / Ю. Лихач, Ю. Щепотко // Вісн. держ. служби України. – 2013. – № 4. – С. 32 – 35.

3. Морозова Т. О. Підвищення якості праці персоналу державної служби України / Т. О. Морозова // Управління розвитком. – 2012. – № 8. – С. 67 – 68.

4. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс] : Указ Президента України : станом на 12 січня 2015 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2015. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.