

Ольга БАГРІМ,
аспірант кафедри
державного управління та
місцевого самоврядування ДРІДУ НАДУ

ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЇ

Європейська інтеграція України, проведення масштабних державно-управлінських реформ, децентралізація влади, кадрове оновлення складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування сприяють забезпеченню інноваційного розвитку території, її сталому розвитку, наповненню державної служби компетентними, мотивованими, зі стратегічним баченням розвитку працівниками, здатними ефективно та оперативно приймати виважені управлінські рішення, сприяти проведенню реформ та політики у сфері державного управління та, результатами своєї діяльності, покращувати імідж державної служби України. Професійний потенціал керівних кадрів державної служби України являє собою сукупність професійно важливих якостей, сформованих на базі культури особистості та системи професійних компетенцій, що реалізуються у формі лідерства та впливу на підлеглих, є, свого роду, джерелом для кадрового потенціалу організації (установи), завдяки якому можна якісно сформувати на онові певних критеріїв «ефективний» склад перспективних державних службовців, які мають необхідні професіональні, ділові, особисті і моральні якості. В Україні, на жаль, не у повній мірі приділяється увага людському капіталу, а особливо – потенціалу, відсутнє визначення працівника як об'єкта для капітальних вкладень, об'єкта економічної діяльності. Саме тому, проблема розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України відповідно до сучасних реалій має особливе значення та потребує проведення аналізу щодо стану, існуючих на сьогоднішній день проблем та перспектив розвитку. Адже, саме від рівня професійності керівників залежить формування і функціонування якісного, стабільного, кадрового потенціалу організації.

Державна служба України може стати ефективною тільки за умовою проведення певних адаптивних змін: використання сучасного закордонного досвіду та адаптації його до вітчизняних особливостей, оптимального використання ресурсів, прийняття рішень і їх реалізації у поєднанні з економією часу, меншою кількістю працівників, делегуванням повноважень, розвитку особистого та професійного потенціалу кожного окремого працівника.

Сучасна практика функціонування державної служби України та її кадровий склад свідчать про наявність певних проблем: корупція, відсутність кар'єрного планування, невідповідність професійного потенціалу змісту і характеру праці в нових соціально-економічних умовах, стихійність у формуванні механізмів затребуваності професійних можливостей службовців,

переважання суб'єктивістських і протекціоністських принципів формування керівного складу, що, у свою чергу, створює ґрунт для руйнівного процесу - депрофесіоналізації кадрів державної служби.

Напрямки дій стовно реформування кадрової політики публічної служби, аспекти роботи з персоналом містяться у ЗУ «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [1], новій редакції ЗУ «Про державну службу» 17. 07. 2011 р. № 4050 [2], «Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року» та затвердженому план заходів щодо її реалізації згідно з розпорядженням №227-р КМУ від 18 березня 2015 року [3], Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [4], Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 01.02.2012 №45/2012 [5] та ін.

Станом на 01.01.2015 р. в Україні налічується 380257 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що становить 0,88% від загальної чисельності населення (42928,9 тис. осіб), 3817 грн. – середньомісячна заробітна плата за видом економічної діяльності «Державне управління й оборона», станом на 01.01.2015 р. частка державних службовців, які займають посади керівників, становить 26,27%, а частка державних службовців, що займають посади спеціалістів, – відповідно 73,72 %. Повну вищу освіту мають 72,7 % державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, неповну базову вищу – 26,4 %, 3038 осіб – мають вищу освіту за напрямом «Державне управління» [6].

Однак, незважаючи на достатньо велику кількість осіб, які отримали вищу освіту за напрямом «Державне управління», публічна служба в Україні поки не стала тією професійною ланкою, яка задумувалася у 1993 році із прийняттям Закону України «Про державну службу» та в подальші роки в низці стратегічних документів щодо її реформування. Підтвердженням цього факту є 130 місце із 144 країн у рейтингу глобальної конкурентоспроможності країни у 2014 році за показником якості державних інституцій, 144 місце серед 177 держав у 2013 році за індексом сприйняття корупції.

Існуючий механізм державного регулювання кадрових процесів не дозволяє сконцентрувати кадрові ресурси регіонів на пріоритетних напрямках соціально-економічного розвитку, домагатися більш ефективного їх використання. Внаслідок цього відбувається зниження професіоналізму державного апарату, а також довіри населення до органів влади, відтік кваліфікованих, молодих кадрів.

Розвиток професійного потенціалу керівних кадрів державної служби України дасть змогу оновити та сформувати новий якісний склад державних службовців зі системним мисленням (основними властивостями якого є: бачення цілісності проблеми з її множинними зв'язками, вміння бачити зворотній зв'язок, готовність до постійним змін і вміння ними оперувати, вміння ефективно аналізувати великі об'єми інформації, оцінювання ризиків та можливостей, пов'язаних з прийняттям тих чи інших рішень) та стратегічним баченням розвитку діяльності організації, тобто, розуміння місії і цілей

функціонування організації, вміння проводити аналіз, синтез і оцінку діяльності, розробляти заходи удосконалення роботи на довгострокову перспективу з урахуванням можливих ризиків та ін. Слід розуміти, що процес розвитку професійного потенціалу керівних кадрів державної служби – це складний, систематичний та безперервний процес, в ході проведення якого, на нашу думку, необхідно приділити увагу таким заходам як:

по-перше, затвердженні нової редакції ЗУ «Про державну службу»; фактичної, а не формальної реалізації «Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року», Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» та «Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки» з періодичним проведенням моніторингу (тобто, постійним процесом збору, фіксації і аналізу даних про стан ефективності реалізації державної кадрової політики задля виявлення чітких, конкретних результатів);

по-друге, удосконаленні застарілих кадрових технологій (а саме, чітке планування і програмування всіх сторін діяльності; постійне накопичення професійної компетентності; регулярний зворотній зв'язок; оцінка діяльності; формування ефективної системи мотивації та заохочення оновлення знань працівників);

по-третє, утвердженні на рівні держави і на рівні кожного окремого працівника ціннісних стандартів моральної поведінки і відносин завдяки ціннісно-орієнтованому підходу діяльності та ін.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
2. Про державну службу : закон України від 17 липн. 2011 р. № 4050. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
3. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 бер. 2015 р. № 227-р. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80>.
4. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» : указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
5. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки : указ Президента України від 1 лют. 2012 р. №45/2012. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7.
6. Електронне інформаційне видання «Державна служба в цифрах–2015». – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/pres-tsentr/materiali/item/1356>.