

Функціонування і розвиток механізмів державного управління

УДК 331.08

Шевченко Вікторія Сергіївна

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри Менеджменту і адміністрування

Харківський національний університет міського господарства

імені О.М. Бекетова

Шевченко Виктория Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент,

доцент кафедры Менеджмента и администрирования

Харьковский национальный университет городского хозяйства

имени А.Н. Бекетова

Shevchenko Viktoriia

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Management and Administration

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО СКЛАДУ

ДЕРЖАВНИХ ТА МУНІЦИПАЛЬНИХ СЛУЖБ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО

СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖБ

DEFINITION OF PROBLEMS FOR FORMATION OF THE STAFF

MEMBERS OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES

Анотація. У статті розглянуто основні проблеми формування кадрового складу державних та муніципальних служб. Проблема формування якісного, високопрофесійного корпусу державних і муніципальних службовців є однією з найскладніших проблем будь-якої державної системи. Визначено негативні тенденції системи підбору і

переміщення кадрів в системі державної і муніципальної служби. Основні недоліки в підборі непрофесійних кадрів обумовлені навіть не недосконалістю методів, а причинами більш «низького рівня» - небажанням їх використовувати і підбирати кадри, керуючись діловими і моральними критеріями. Розглянуто основні причини невисокої компетентності і неефективності дій сучасних державних і муніципальних службовців. Визначено основні причини невисокої компетентності і неефективності дій сучасних державних і муніципальних службовців: недосконалість нормативно-законодавчої бази і недолік знань і умінь для роботи по-новому. Звідси, цілком закономірно впливає другий блок причин: неясне уявлення працівниками органів державного і муніципального управління кола своїх повноважень і відсутність достатньо підготовлених кадрів. Має місце і низький рівень професійної підготовки українських державних і муніципальних службовців. Ситуація тут по істині кризова. Дослідження показують, що переважна частина керівників органів і структурних підрозділів органів виконавчої влади не мають освіти відповідного профілю їх професійної діяльності. Серед недостатньо освітлених напрямів кадрової роботи залишаються нові підходи до формування персоналу державної і муніципальної служби, особливо методи і засоби вивчення особистості при підборі і розстановці кадрів, не систематизований в повній мірі досвід оцінки та просування персоналу регіональних і муніципальних структур управління.

Ключові слова: державна та муніципальна служби, кадри, управління людськими ресурсами.

Анотація. В статье рассмотрены основные проблемы формирования кадрового состава государственных и муниципальных служб. Проблема формирования качественного, высокопрофессионального корпуса государственных и муниципальных служащих является одной из

самых сложных проблем любой государственной системы. Определены негативные тенденции системы подбора и перемещения кадров в системе государственной и муниципальной службы. Основные недостатки в подборе непрофессиональных кадров обусловлены даже не несовершенством методов, а причинами более «низкого уровня» - нежеланием их использовать и подбирать кадры, руководствуясь деловыми и моральными критериями. Рассмотрены основные причины невысокой компетентности и неэффективности действий современных государственных и муниципальных служащих. Определены основные причины невысокой компетентности и неэффективности действий современных государственных и муниципальных служащих: несовершенство нормативно-законодательной базы и недостаток знаний и умений для работы по-новому. Отсюда, вполне закономерно следует второй блок причин: смутное представление работниками органов государственного и муниципального управления круга своих полномочий и отсутствие достаточно подготовленных кадров. Имеет место и низкий уровень профессиональной подготовки украинских государственных и муниципальных служащих. Ситуация здесь по истине кризисная. Исследования показывают, что большая часть руководителей органов и структурных подразделений органов исполнительной власти не имеют образования соответствующего профиля их профессиональной деятельности. Среди недостаточно освещенных направлений кадровой работы остаются новые подходы к формированию персонала государственной и муниципальной службы, особенно методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров, не систематизирован в полной мере опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления.

Ключевые слова: государственная и муниципальная службы, кадры, управление человеческими ресурсами.

Summary. *In the article the main problems of forming the personnel of state and municipal services are considered. The problem of forming a high-quality, highly professional corps of state and municipal employees is one of the most difficult problems of any state system. Negative tendencies in the system of selection and movement of personnel in the system of state and municipal service have been determined. The main shortcomings in the selection of non-professional cadres are due not to the imperfection of methods, but to the causes of a "lower level" - the unwillingness to use them and select personnel, guided by business and moral criteria. The main reasons for the low competence and ineffectiveness of the actions of modern state and municipal employees are considered. The main reasons for the low competence and ineffectiveness of the actions of modern state and municipal employees are identified: the imperfection of the regulatory and legislative framework and the lack of knowledge and skills for working in a new way. Hence, the second block is quite naturally followed by the following reasons: a vague idea by employees of the state and municipal government bodies of the circle of their powers and the lack of sufficiently prepared squares. There is also a low level of professional training of Ukrainian state and municipal employees. The situation here is truly crisis. Studies show that most of the heads of bodies and structural divisions of executive bodies do not have the education of the corresponding profile of their professional activities. Among the insufficiently lit directions of personnel work there are new approaches to the formation of personnel of the state and municipal service, especially the methods and means of studying the personality in the selection and placement of personnel, the experience of evaluation and promotion of staff in regional and municipal management structures has not been fully systematised.*

Key words: *state and municipal services, human resources, human resources management.*

Постановка проблеми. Удосконалення системи управління державної і муніципальної служби виступає важливою умовою успішного вирішення поставлених перед суспільством завдань і зміцнення української державності. Саме органи влади і управління, персонал державної і муніципальної служби можуть безпосереднім чином впливати на розвиток реформ, що відбуваються в країні, забезпечувати реалізацію рішень, спрямованих на модернізацію життя українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам кадрової політики і кадрової роботи в органах державної влади та муніципального управління приділяють серйозну увагу такі українські вчені, як В. Барвицький, Р. Бабун, С. Дубенко, Т. Витко, Л. Гогіна, С. Дембицька, С. Дубенко, А. Медвідь, М. Нинюк, В. Олуйко, М. Шевчук, та ін.

І все ж, незважаючи на значущість і актуальність кадрових питань, певні зрушення в теоретичному і практичному вирішенні означеної проблеми, до остаточного завершення роботи в даній області ще досить далеко.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є визначення основних проблем підбору і розстановки кадрів державної і муніципальної служби та виявлення напрямків вдосконалення кадрової роботи в системі державного і муніципального управління.

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження вирішувалося завдання показати роль кадрової політики в справі вдосконалення діючої системи державного і муніципального управління

Виклад основного матеріалу. До першочергових завдань в роботі з кадрами слід віднести підвищення наукової обґрунтованості державної кадрової політики, створення нової системи роботи з кадрами, професійного розвитку персоналу державної муніципальної служби, розширення мережі та якісне оновлення державно-освітніх установ і кадрових служб державних

і муніципальних органів, освоєння світового досвіду в управлінні людськими ресурсами.

Тут піднімаються такі неоднозначні питання, як удосконалення системи відбору кадрів на державну і муніципальну службу, розробка наукових критеріїв їх оцінки, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, формування ефективних технологій розстановки і просування кадрів, підвищення обґрунтованості кадрових рішень та розширення їх гласності та ін.

Переломлення даних напрямів кадрової роботи крізь призму української дійсності призводить до висновку, що в сфері роботи з кадрами державної і муніципальної служби ми поки маємо більше проблем, ніж позитивних результатів. У багатьох регіонах України відсутні довгострокові перспективи в підготовці та використанні кадрів, кадрова політика часто носить безсистемний характер, в зв'язку з чим виявляється неузгодженою з програмами економічного і соціального розвитку територій, в ній немає продуманої системи підбору і переміщення кадрів [1].

Підсилює дані негативні тенденції:

- надмірний ріст управлінського персоналу у всіх сферах, що знижує ефективність влади, збільшує витрати на утримання апарату, послаблює можливості контролю за його діяльністю;
- бюрократизм апарату;
- включення частини чиновництва на різних рівнях управління в політичну боротьбу, що призводить до саботажу державних управлінських рішень;
- корупція, що активно проникає у владні структури та ін.

Невтішні підсумки економічного, соціального, культурного розвитку України в останнє десятиліття ХХ ст. свідчать, що «апарат держуправління поки мало пристосований до практичного здійснення загальнонародного інтересу і прийняття нормативно-правових рішень, політизований і

хаотично структурований, слабо справляється з численним спокусами влади. Громадськість адекватно реагує на це, дивиться на держслужбовця, як на зволікача і бюрократа, малоінтелігентну і обмежену людину, казнокрада, який всіляко прагне до влади. У суспільстві наростає занепокоєння бюрократизацією управлінських структур [2].

Взагалі, можна виділити наступні недоліки, що виникають при підборі кадрів на державну і муніципальну службу:

- протекціонізм, висування працівників за принципами особистої відданості;
- відсутність серйозних конкурсів на заміщення вакантних посад;
- некомпетентність самих працівників, які займаються питаннями підбору і виховання кадрів;
- суб'єктивізм при оцінці ділових і особистісних якостей працівника;
- недостатнє використання в цій роботі демократичних засад.

За останні роки ситуація з кадрами в органах державної влади погіршилося. Найбільш підготовлені працівники йдуть із цих органів на роботу в різні недержавні структури. В результаті робота в державному апараті стає мало привабливою і не престижною. У зв'язку з цим виникають серйозні труднощі з забезпеченням високої дисципліни, вимогливості і відповідальності працівників [3].

Картина спеціалізацій базової вищої професійної освіти у державних і муніципальних службовців в цілому по країні така: 60% з них мають інженерно-технічну, сільськогосподарську або медичну освіту; 6% - соціально-економічну або гуманітарну, але не пов'язану з профілем держслужби; 5% - юридичну; 23,5% - освіту за однією зі спеціальностей кваліфікаційної групи «Економіка і управління» і лише 1% за фахом «Державне і муніципальне управління». Близько 5% і зовсім не пройшли вузівської підготовки. Лише 4% отримали в останні роки додаткову освіту за однією з 10 спеціальностей державної служби. Відчувається гостра

нестача високопрофесійних фахівців практично в усіх напрямках правової, фінансово-бюджетної політики, питань планування соціально-економічного розвитку територій і т. д. Такий стан потребує суттєвого коригування в кадровій діяльності, перетворення державної і муніципальної служби в більш динамічний, відкритий інститут, виходу на новий кадровий рівень в системі державного і муніципального управління. А це неможливо без науково обґрунтованої концепції кадрової політики.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Українська система місцевого самоврядування з точки зору кадрового потенціалу відчуває сьогодні гостру потребу в удосконаленні. Разом з тим вдосконалення кадрового забезпечення місцевого самоврядування передбачає не тільки підготовку висококваліфікованих фахівців в галузі державного і муніципального управління, але і відбір на муніципальні посади кращих з них, ефективний розподіл даних фахівців в рамках конкретних муніципальних органів та їх структурних підрозділів, використання при цьому великого комплексу ефективних кадрових технологій - як традиційних, так і більш сучасних.

Література

1. Бабун Р. Становление муниципальной науки и подготовка кадров для муниципального управления / Р. Бабун // Муниципальная служба. – 2001. – № 2. – С. 14–20.
2. Витко Т. Окремі аспекти оцінки управлінсько-кадрового потенціалу як необхідна складова реалізації державної кадрової політики України / Т. Витко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 2 – С. 159–164.
3. Дубенко С. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посіб. / С. Дубенко – Київ: Ін Юре, 1999. – 244 с.

4. Кагановська Т. Характеристика вимог, що висуваються до персоналу органів державного управління / Т. Кагановська // Юридичний журнал. – 2008. – № 10 (76). – С. 88–93.
5. Крушельницька О. Управління персоналом: навч. посіб. / О. Крушельницька, Д. Мельничук – Київ: Кондор – 2003. – 296 с.
6. Михненко А. Особливості моделювання системи пошуку та відбору
7. Олуйко В. Сучасна державна кадрова політика: стан і перспективи розвитку / В. Олуйко // Юридична Україна. – 2006. – № 9. – С. 13–16.

References

1. Babun R. Stanovleny`e muny`sy`pal`noj nauky` y` podgotovka kadrov dlya muny`sy`pal`nogo upravleny`ya / R. Babun // Myny`sy`pal`naya sluzhba. – 2001. – # 2. – S. 14–20.
2. Vy`tko T. Okremi aspekty` ocinky` upravlins`ko-kadrovogo potencialu yak neobxidna skladova realizaciyi derzhavnoyi kadrovoyi polity`ky` Ukrayiny` / T. Vy`tko // Visny`k NADU. – 2004. – # 2 – S. 159–164.
3. Dubenko S. Derzhavna sluzhba i derzhavni sluzhbovci v Ukrayini: navch.-metod. posib. / S. Dubenko – Ky`yiv: In Yure, 1999. – 244 s.
4. Kaganovs`ka T. Xaraktery`sty`ka vy`mog, shho vy`suvayut`sya do personalu organiv derzhavnogo upravlinnya / T. Kaganovs`ka // Yury`dy`chny`j zhurnal. – 2008. – # 10 (76). – S. 88–93.
5. Krushel`ny`cz`ka O. Upravlinnya personalom: navch. posib. / O. Krushel`ny`cz`ka, D. Mel`ny`chuk – Ky`yiv: Kondor – 2003. – 296 s.
6. My`xnenko A. Osobly`vosti modelyuvannya sy`stemy` poshuku ta vidboru
7. Olujko V. Suchasna derzhavna kadrova polity`ka: stan i perspekty`vy`rozvy`tku / V. Olujko // Yury`dy`chna Ukrayina. – 2006. – # 9. – S. 13–16.