

## **ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*Анотація. Досліджено процеси формування, управління та підвищення якості праці персоналу державної служби України.*

*Аннотация. Исследованы процессы формирования, управления и повышения качества работы персонала государственной службы Украины.*

*Annotation. The article investigates the processes of forming, managing and improving the quality of the Civil Service personnel of Ukraine.*

*Ключові слова: персонал, державна служба, людські ресурси.*

Сьогодні в Україні відбуваються процеси трансформації системи державної служби та перетворення її в систему, яка б мала кращі показники діяльності і краще б реагувала на потреби державного управління. Ефективність державного управління значною мірою залежить від професіоналізму державних службовців, їх ділової активності та моральних якостей. Одним з пріоритетних напрямів реалізації кадрової політики в органах державної влади є забезпечення високо-кваліфікованими, професійно компетентними кадрами державної служби.

В останні роки з'явилося багато наукових досліджень провідних вітчизняних науковців, присвячених ролі і місцю державних службовців в умовах кризи державного управління. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені галузі державного управління, як Н. Варакіна [1], В. Луговий, В. Малиновський [2], Т. Мотренко, Н. Ніжник, О. Оболенський [3]. Провідне місце в цих роботах займають питання створення державного апарату нового типу, здатного працювати в сучасних та майбутніх соціальних, політичних і економічних умовах, що неможливо без забезпечення кількісного та якісного складу високопрофесійного і компетентного персоналу державної служби.

На даний час залишається повною мірою не досліджене питання створення сучасної, ефективної системи управління персоналом в державному апараті, що потребує теоретичного дослідження та напрацювання науково обґрунтованих рекомендацій, які були б запроваджені на практиці для вирішення цієї складної теми.

Мета роботи – дослідити сучасні методи формування та управління персоналом у державній службі України.

Діяльність держави, функціонування її управлінського апарату здійснюється через державну службу, яка є особливим інститутом сучасної держави. Важливим чинником виходу з трансформаційної кризи українського суспільства є створення сучасної, ефективної системи державного управління, яка має супроводжуватись відповідним розвитком та удосконаленням державної служби. Та, оскільки, 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, завдання й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій в органах державної влади і спонукали працівників до кращої праці. А саме реформи у цих структурах і призведуть до становлення справді професійної, високоефективної, стабільної й авторитетної державної служби. Держава повинна утверджувати в суспільстві цінності стандартів моральних відносин, дотримуватись етичних вимог, а політичне керівництво країни має проголосити основні цінності й стандарти, що є критеріями повноважень владних осіб.

Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди, на відміну від речових факторів виробництва, наділені інтелектом, є живими, мають можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати висунуті до них вимоги, мають суб'єктивні інтереси та ін. В управлінні персоналом державної служби далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Керівники, здебільшого, основну увагу спрямовують на фінансові, виробничі питання, на проблеми матеріально-технічного забезпечення, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу органів державної служби в усіх напрямках. Але які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. А у сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами, без створення якої нині неможливе забезпечення якості та конкурентоспроможності продукції, що випускається, або послуг, що надаються.

При досягненні своїх основних цілей: формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу із сучасним економічним мисленням, розвитком почуття професійної гордості та забезпечення соціальної ефективності колективу, система управління людськими ресурсами виконує організаційну, соціально-економічну та відтворювальну функції.

Вирішення проблеми професійного розвитку державних службовців повинно завжди поєднуватися з розвитком органу виконавчої влади в цілому. Підготовка висококласних державних управлінців – це і відповідна система освіти та підвищення кваліфікації працівників відповідних напрямків, й удосконалення законодавства про державну службу, і просування у службовій діяльності за результатами кваліфікаційних іспитів і атестацій на підставі кваліфікації й ділових якостей службовців, і мотиви для вступу на державну службу, і стимули для молоді, і

Провідні фахівці з питання управління персоналом стверджують, що нині успіх будь-якої організації на 95 % залежить саме від того, наскільки відповідають її працівники критеріям компетентності персоналу. Тому першочерговим завданням для формування державної кадрової політики є прийняття нової редакції Закону України "Про державну службу".

Завданням системи кадрового забезпечення є формування високоморального, професійного, стабільного кадрового складу, здатного забезпечити виконання визначених законом завдань і функцій органів державної влади. Оскільки модель формування персоналу в системі державного управління відповідно до потреб Української держави в контексті сучасності потребує подальшого розвитку, то дослідження у даному напрямку, аналіз та розробка механізмів реформування системи управління персоналом державної служби України як на законодавчому, так і на науковому рівні необхідні й надалі.

---

**Література:** 1. Варакіна Н. О. Державна кадрова політика України у сфері державної служби / Варакіна Н. О. // Держава та регіони. – 2008. – № 4. – С. 64–67. 2. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посібн. / В. Я. Малиновський. – К., 2003. – 104 с. 3. Оболенський О. Ю. Державна служба : навчальний посібник / Оболенський О. Ю. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 4. Бессараб В. Кар'єра на державній службі / Бессараб В. // Вісник державної служби України. – 2008. – № 1. – С. 71–77. 5. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р. Нижник, В. В. Цветков, Г. І. Леліков та ін. – К. : Ін Юре, 1998. – 272 с. 6. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посібн. / С. Д. Дубенко. – К. : Видавн. дім "Ін Юре", 1999. – 244 с. 7. Мотренко Т. Політична нейтральність по-українськи / Мотренко Т. // Бюрократ: інформаційний бюлетень. – 2010. – № 1–2. – С. 4–5. 8. Про державну службу України : Закон України : прийнятий 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>. 9. Стратегія державної кадрової політики України : проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua>.