

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

*Аннотация. Выявлены основные проблемы действующей системы управления человеческими ресурсами на государственной службе. Предложены основные мероприятия по усовершенствованию процессов управления человеческими ресурсами в системе государственной службы и обосновано их внедрение.*

*Анотація. Виявлено основні проблеми діючої системи управління людськими ресурсами на державній службі. Запропоновано основні заходи щодо вдосконалення процесів управління людськими ресурсами в системі державної служби й обґрунтовано їх впровадження.*

*Annotation. Major problems were identified in the current system of human resource management in the public service. Basic measures were offered to improve human resource management in the public service and their implementation was justified.*

*Ключевые слова: органы государственной службы, модернизация государственного управления, управление человеческими ресурсами, программный метод, электронное управление.*

Как известно, от эффективной работы органов государственной исполнительной власти всех уровней и органов местного самоуправления зависит успех социально-экономических и политических преобразований в Украине. Поэтому комплектация органов власти высококвалифицированными кадрами, способными обеспечить устойчивое развитие государства, приобрела первоочередное значение. Это обосновывает актуальность проблемы усовершенствования процесса управления персоналом в системе государственной службы страны.

Главной проблемой в Украине в настоящее время является то, что действующая система государственного управления и ее подсистемы не в состоянии обеспечивать эффективное выполнение обязательств, взятых государством перед гражданами. Это может быть следствием отсутствия эффективных механизмов управления человеческими ресурсами относительно отбора персонала на государственную службу, оценки деятельности государственных служащих, классификации их должностей. Результатом этого становится снижение уровня профессионализма кадров в системе государственной службы, и, как следствие, низкое качество предоставления государственных услуг гражданам.

Анализ показал, что причинами неэффективности управления человеческими ресурсами в системе государственной службы являются: непрозрачность системы управления персоналом и связанная с этим проблема коррупции государственных служащих; низкая институциональная способность кадровых служб, связанная с невозможностью выполнения ими ведущей роли в вопросах управления персоналом; отсутствие механизма осуществления ротации персонала и условий для постоянного профессионального развития без отрыва от работы; отсутствие единых основ стратегического планирования деятельности в органах государственной власти с ориентацией на достижение ожидаемых результатов; недостаточное качество и доступность государственных услуг физическим и юридическим лицам, которая усиливает отрицательное восприятие всей системы государственного управления; формальность использования (недейственность) процедур оценки деятельности государственных служащих и их низкое влияние на проведение службы, а также повышение результативности деятельности государственных служащих, отсутствие единых критериев оценки; неэффективность классификации должностей государственных служащих, которая не отображает отличия в работе государственных служащих и соответственно служит причиной несоответствий в оплате их работы [1].

Следует отметить, что главной проблемой системы государственной службы в настоящее время является то, что в недостаточной степени применяются современные технологии управления человеческими ресурсами, отсутствуют единые управленческие стандарты государственной службы во всех органах исполнительной власти центрального и местного уровня [2].

Решению вышеупомянутых проблем будет содействовать использование программного метода по управлению человеческими ресурсами в системе государственной службы, в частности принятие и внедрение Концепции государственной целевой программы развития государственной службы на период до 2016 года [3].

Принятие указанной Концепции государственной целевой программы развития государственной службы на период до 2016 года является необходимым условием для обеспечения комплексного подхода к развитию системы государственной службы и привлечения ключевых участников этого процесса: центральных и местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и

организаций, международных и других организаций. Кроме того, этот документ позволит усовершенствовать процессы управления человеческими ресурсами в системе государственной службы.

Согласно Концепции государственной целевой программы развития государственной службы на период до 2016 года, основными мероприятиями по повышению эффективности процессов управления человеческими ресурсами в системе государственной службы являются следующие:

1) усовершенствование процесса принятия персонала на государственную службу и ее прохождения, что реализуется путем обеспечения более эффективного использования механизмов принятия на государственную службу и их прохождения;

2) реформирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, что осуществляется за счет удовлетворения потребностей государства в высококвалифицированных кадрах, способных эффективно осуществлять управленческие и представительные функции;

3) усиление способности органов исполнительной власти и органов местного самоуправления к оптимизации процессов управления человеческими ресурсами, что возможно путем, во-первых, научного обеспечения развития системы государственной службы и ее адаптации к стандартам Европейского Союза, во-вторых, усиления институциональной способности местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, в-третьих, урегулирования конфликта интересов и предотвращения проявлений коррупции на государственной службе и службе в органах местного самоуправления, в-пятых, формирования положительного имиджа государственного служащего и привлечения одаренной молодежи на государственную службу и службу в органах местного самоуправления, и, в конце концов, предоставления правовой, консультативной и другой помощи органам исполнительной власти и органам местного самоуправления в вопросах модернизации государственной службы;

4) развитие системы государственной службы с использованием лучших международных практик, что производится за счет обновления и актуализации существующей межведомственной договорной базы со странами-партнерами и продолжения сотрудничества в направлении развития системы государственной службы и службы в органах местного самоуправления, а также обеспечения участия Украины в работе международных организаций, занимающихся вопросами государственной службы и государственного управления;

5) развитие проектов электронного управления, что выполняется не только путем использования современных информационно-коммуникационных технологий в системе государственной службы и службы в органах местного самоуправления, функционирования единого веб-портала для обеспечения предоставления органами государственной власти и органами местного самоуправления административных услуг гражданам и субъектам хозяйствования, но и за счет качественной профессиональной подготовки специалистов в сфере внедрения электронного управления [3].

Таким образом, принятие и соблюдение Концепции государственной целевой программы развития государственной службы в Украине на период до 2016 года позволит обеспечить: во-первых, усовершенствование системы государственной службы, ликвидацию ее неэффективных элементов; во-вторых, создание действенной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, и, как следствие, повышение уровня их профессионализма; в-третьих, развитие системы государственной службы с использованием лучших международных практик, успешность административной реформы; в-четвертых, развитие системы электронного управления в стране. Как следствие, внедрение эффективной системы управления персоналом на государственной службе создаст предпосылки для дальнейшего осуществления мероприятий, направленных на модернизацию государственного управления на основе демократических ценностей и принципов управления.

*Научн. рук. Шумская А. Н.*

---

**Литература:** 1. Багмет М. Регіональні аспекти удосконалення системи управління персоналом на державній службі [Електронний ресурс] / М. Багмет. – Режим доступу [http : //www.nbuv.gov.ua/portal/2011\\_22.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/2011_22.pdf). 2. Захаров В. Развитие кадрового потенциала государственного и муниципального управления в регионе / В. Захаров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/pdf/2013/4/204.pdf>. 3. Про схвалення Концепції державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 411-р від 27.06.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.