

ОРГАНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ОСНОВНІ СКЛАДОВІ АДМИНІСТРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

А. Пугач, д.н. держ. упр., професор

В. Кучеренко,

аспірант Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Соціальним призначенням державної служби є створення умов для ефективної діяльності державних органів, орієнтування на оптимальне поєднання особистих, групових і державних інтересів, висловлювання і захист інтересів населення. Завданням цієї служби є забезпечення повсякденного каналу зв'язку держави та народу, та їх взаємодії [1].

Вихідними положеннями, які визначають сутність, зміст, організацію та діяльність інституту державної служби є принципи цієї служби. Відповідно до вітчизняного законодавства державна служба в Україні базується на таких принципах: верховенства права; законність; професіоналізм; патріотизм; добросовісність; ефективність; забезпечення рівного доступу до державної служби; політична неупередженість; прозорість; стабільність [2].

До основних моделей державної служби дослідники відносять: політичну; адміністративну; – ліберальну; – сервісну. Основними видами державної служби є: служба в органах законодавчої, виконавчої та судової влади; цивільна (в органах законодавчої, виконавчої влади); мілітаризована (воєнна) служба; спеціалізована (військова, дипломатична, митна, в правоохоронних органах та ін.) [3].

Згідно з оцінкою ключових показників ефективності державного управління, основними проблемами державної служби є такі: відсутність централізованої бази даних державних службовців, що ускладнює облік та

впровадження сучасних практик управління людськими ресурсами; офіційні підходи до визначення посадових обов'язків; відсутність методології оцінки та системи класифікації робочих місць, що призводить до дисбалансу заробітної плати; непрозорість структури заробітної плати, оскільки її змінна складова становить близько 50%.

Експерти пов'язують проблеми функціонування державного управління та управління людськими ресурсами в державному управлінні в Україні з певною роздробленістю та невизначеністю правового регулювання у цій галузі, відсутністю інформаційної системи, яка б дозволяла оперативну статистику управління людськими ресурсами, ефективну координацію державної політики. а також недостатній досвід у підборі персоналу на посади державного управління. Існуючі процедури конкурсного відбору на посади

державного управління залишаються неповними та не базуються на високоякісних стандартизованих вимогах до рівня професійної компетентності претендентів на державні посади, включаючи відсутність чітких та прозорих процедур просування по службі. Більшість центральних органів виконавчої влади не використовують сучасні інструменти управління людськими ресурсами та професійного навчання. Незбалансована система заробітної плати призвела до нерівності в системі державного управління.

Сутність і зміст культури державного управління характеризується витонченістю системи державних органів, координацією владних відносин та якістю рішень та послуг державного управління. Відповідно, державній службі приділяється значна увага, яка вирізняється організаційно-технічними умовами та традиціями управління, професіоналізмом та етичними кодексами, рішеннями керівників та особистістю державного службовця, його професійними та індивідуальними особливостями, здатністю працювати грамотно, творчо та ініціативно [4].

Носієм управлінської культури виступають керівники державних установ, їх безпосередні заступники, помічники, радники, консультанти та ін. Управлінська культура по суті відображає процес і механізми прийняття рішень, способи послідовного виконання управлінських функцій. Так, в практиці сучасного менеджменту використовується механізм участі у прийнятті рішень, який втягує в процес співучасті не тільки рядових службовців, а й осіб, які перебувають за межами державного організації, тобто громадян, споживачів публічних послуг. Тим самим, адміністративна культура синтезує прояви професійної, корпоративної, організаційної та управлінської субкультур. Все це утворює унікальну суміш цінностей, норм, традицій, звичок тощо.

Наприклад, структура професійної культури державних службовців включає такі компоненти: культура державного управління, адміністративна культура, цінності державного управління, управлінська обізнаність; особливими цінностями державних службовців є: політичний нейтралітет, чесність, непідкупність, оволодіння новим управлінським та економічним мисленням, неухильне дотримання закону, якість, своєчасність та ефективність завдань; культура спілкування, а саме культура слухання, культура мовлення,

культура етичного спілкування; діловий етикет - дотримання етичних вимог до професії; культура ділових відносин; політична культура; правова культура; соціальна культура, загальнолюдські моральні цінності; морально-етичні регулятори; культура праці, культура робочого місця; культура трудових відносин; професійна поведінка: відповідальність за справу, чесність, порядність, доброзичливість,

увага до людей, повага до закону, справедливість, об'єктивність, активність, готовність співпрацювати та надавати допомогу [5].

Таким чином, дослідження дозволяє зазначити, що організація та функціонування системи державної служби нерозривно пов'язані з питаннями адміністративної культури. Адміністративна культура вбирає в себе професійну, організаційну, управлінську субкультури. Удосконалення адміністративної культури відповідно до сучасних вимог, які висуваються до держави, органів державної влади, державної служби, передбачає підвищення вимог до рівня професіоналізму державних службовців, удосконалення організаційної та управлінської субкультур.

Література:

1. Державна служба в Україні. Види та правовий статус державних службовців. Адміністративне право. – Режим доступу : https://pidruchniki.com/12580908/pravo/derzhavna_sluzhba_ukrayini_vidi_pravoviy_status_derzhavnih_sluzhbovtsiv.

2. Про державну службу : закон України № 889-VIII. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

3. Державна служба і кадрова політика : наук. розробка / [авт. кол. : Р. В. Войтович, В. В. Карлова, А. П. Рачинський та ін.] ; за заг. ред. Р. В. Войтович. – К. : НАДУ, 2015. – 56 с.

4. Суший О. Культура державного управління: сутність, складові та тенденції розвитку / О. Суший // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2012. – Вип. 4. – С. 38 – 47. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-7.pdf>.

5. Тарасюк І. Становлення органів професійної культури посадових осіб публічної влади / І. Тарасюк // демократичне врядування. – 2016. - № 16/17. – Режим доступу : http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk16/fail/Tarasjuk.pdf.