

ОРГАНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ОСНОВНІ СКЛАДОВІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

ОЛЬГА ЧЕРНОВОЛ, магістр

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.

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, с. 11].

Найбільшого поширення набула класифікація державної служби на цивільну та мілітаризовану, тому ми зупинимося на них більш детально. Зокрема, цивільна державна служба пов'язується з виконанням однотипних функцій загального, галузевого та міжгалузевого характеру без виділення принципової специфіки (переважно це служба в апараті органів державної виконавчої влади). Цивільна служба засновується не стільки на примусовому методі державного управління, скільки на методі переконання і може бути розподілена на два основні підвиди: служба в державних органах; служба в державних установах та в адміністрації державних підприємств. Перший із зазначених підвидів державної служби (служба в державних органах) може бути охарактеризовано з двох позицій. З одного боку, це те, завдяки чому здійснюється виконання функцій та завдань окремих органів державної влади відповідно до їх компетенції. З другого боку – це спосіб реалізації встановленого в ст. 38 Конституції України права громадян на державну службу [4, с. 11 – 12].

До цивільної служби відносять службу в: Апараті Верховної Ради України, Адміністрації Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, апаратах судових органів, апаратах військових формувань, Апараті Ради національної безпеки і оборони України, Рахунковій палаті України, антимонопольних органах, органах контрольно-ревізійної служби, Центральній виборчій комісії України, Національному банку України, місцевих державних адміністраціях, Державній виконавчій службі України тощо [4, с. 12].

Мілітаризована служба представлена системою органів, які забезпечують захист життя і здоров'я людей, безпеку, порядок управління, гарантування основних прав громадян. Вона включає: військову службу, службу в органах поліції, у кримінально-виконавчих структурах. Мілітаризована державна служба має багато особливостей, які відображені в нормативно-правових актах, що визначають статус відповідного державного органу (служба в органах внутрішніх справ, Міністерства оборони України, Служби безпеки України, служба в органах доходів і зборів України та органах, які здійснюють охорону кордонів, тощо). Згідно чинного Закону «Про державну службу» не на всі, з перерахованих структур, поширюється статус державної служби.

За оцінкою ключових показників ефективності державного управління, до основних проблем державної служби належить наступне: відсутність централізованої бази даних державних службовців, що ускладнює облік та запровадження сучасних практик управління

персоналом; формальні підходи до визначення посадових обов'язків; відсутність методики проведення оцінки та системи класифікації посад, що призводить до дисбалансу в оплаті праці; непрозорість структури заробітної плати, оскільки її варіативна складова становить близько 50 % [5].

Проблеми функціонування державної служби та управління людськими ресурсами на державній службі в Україні експерти пов'язують з певною фрагментарністю та нечіткістю правового регулювання цієї сфери, відсутністю інформаційної системи, яка б дала змогу мати оперативні статистичні дані про стан управління людськими ресурсами, ефективної координації державної політики у відповідній сфері, а також недостатнім рівнем професіоналізму в сфері добору персоналу на посади державної служби. Існуючі конкурсні процедури відбору на посади державної служби залишаються недосконалими і не ґрунтуються на якісних стандартизованих вимогах до рівня професійної компетентності претендентів на посади державної служби, у тому числі відсутні чіткі і прозорі процедури просування по службі. Більшість центральних органів виконавчої влади не застосовують сучасні інструменти управління людськими ресурсами та професійного навчання. Незбалансована система оплати праці призвела до нерівності у системі державного управління.

Проблема змін та оновлення державної служби в Україні нерозривно пов'язана з питаннями культури державного управління. Ця культура є передусім комплексною якісною характеристикою взаємовідносин влади і суспільства в глобальному розумінні, або державного органу (посадовця) і громадянина (групи громадян) у більш звуженому розумінні; і водночас як системну, узагальнену характеристику державно-управлінської діяльності, що відразу акцентує високий ступінь особливих вимог, які висуваються до працівників апарату управління та державної служби в цілому. Отже, її осмислення пов'язується з управлінською культурою державних службовців, що формується в рамках визначених державою і суспільством правових та моральних норм [6, с. 38]. Зростаюча роль культурного чинника у розв'язанні сучасних проблем об'єктивно зумовлює й зміну парадигми державного управління, адже саме культурні регулятори суспільного життя нині стають системоутворюючими в сукупності всіх взаємодіючих сил у суспільстві і проникають у діяльність кожного елемента суспільства, розширюючи зону свого впливу.

Список використаних джерел:

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_sluzhbovtiv.

2. Про державну службу : закон України від 10 грудня 2015 р. № 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. Системна парадигма в публічній службі : колект. моногр. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, Н. А. Липовська [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2017. – 263 с.
5. Про внесення змін до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 і від 27 грудня 2017 р. № 1013 : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1102-р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1102-2018-%D1%80>.
6. Суший О. Культура державного управління: сутність, складові та тенденції розвитку / О. Суший // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2012. – Вип. 4. – С. 38 – 47. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-7.pdf>.