

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

У багатьох країнах необхідність підвищення результативності діяльності державних службовців, якості реалізації ними державних функцій і впровадження нових методів управління лягли в основу реформ державної служби. Реформи більшості розвинених країн в останні десятиліття були спрямовані на впровадження в систему державної служби принципів «нового державного управління» (new public management), що забезпечують тісний взаємозв'язок результатів діяльності державних службовців з умовами оплати праці, кар'єрного росту проходження державної служби [3]. Застосування методів управління, орієнтованих на результат, дозволяє забезпечити якісно новий рівень ефективності діяльності і залученості державних службовців у вирішенні проблем, що стоять перед державними органами, створити основи для індивідуальної зацікавленості в досягненні суспільно значущих цілей, ефективного виконання посадових обов'язків, прийняття оптимальних управлінських рішень [1].

У червні-липні 2018 року була реалізована програма «Управління персоналом на державній службі» в рамках спільного проекту Представництва Фонду Ганса Зайделя в Україні і Національного агентства України з питань державної служби «Розвиток спроможності Нацдержслужби щодо замовлення та розроблення програми підвищення кваліфікації державних службовців». Метою програми було впровадження інструментів перетворення існуючих підрозділів по роботі з кадрами в державних органах влади та служби управління персоналом відповідно до нового Закону.

Тренінгова програма «Управління персоналом на державній службі» розроблена відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України, схваленої постановою Верховної Ради України від 11.12.2014 р. № 26, Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015, Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р (ср. 025069200), Типового положення про службу управління персоналом, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47 [2].

Складовими елементами системи державного управління є механізми взаємодії державних органів, підбір і ротація кадрового персоналу, адміністративні та політичні процеси всередині держорганів. Модернізація системи державного управління повинна бути спрямована на підвищення ефективності роботи і функціонування перерахованих вище елементів. Зміцнення довіри громадян до державних інститутів, забезпечення прозорості схем взаємодії і процесів всередині державних органів, ліквідація зайвих та дублюючих функцій і органів визначаються основними завданнями модернізації системи державного управління.

Виходячи із цього, можна проаналізувати основні проблемні питання, пов'язані із управлінням персоналом у державній службі за сучасних умов.

Першим проблемним питанням є відсутність послідовності та спадкоємності при зміні кадрового складу. Зокрема, останнім часом у процесі реформування органів виконавчої влади поширеними є випадки зміни всього персоналу, не залишаючи осіб, які мають певний досвід у цій сфері та розуміються на специфіці роботи. Яскравим прикладом, є перший набір до Національної поліції України, коли після початку роботи у перший місяць більшість осіб не мали досвіду у подібній чи суміжній сфері, що ускладнювало їх адаптацію та сповільнювало роботу. Виходячи із цього, у зв'язку із складною адаптацією відсоток звільнень у перший місяць роботи органів поліції був надзвичайно високим. Вважаємо, що під час реформування окремого органу виконавчої влади є неможливою повна ротація кадрового складу. Є необхідним залишення на посаді осіб, які мають досвід у цій сфері для надання професійної підтримки і допомоги у критичних ситуаціях.

Іншим проблемним питанням є зменшення престижності державної служби, що зумовлює постійний недобір і наявність вакантних посад та збільшує навантаження на осіб, які вже знаходяться на державній службі. Одними з причин такої ситуації є недостатній рівень заробітної плати, відсутність стабільної заробітної плати та її залежність від рівня преміювання, велике навантаження без додаткового компенсування, відсутність соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців.

Ще одним проблемним питанням є відсутність цілісної системи кадрової роботи на рівні держави. Зокрема, реформуванню підлягають окремі органи виконавчої влади, які на час реформування вважаються пріоритетними (зокрема, Національна поліція України, Державна фіскальна служба тощо). Натомість у інших органах, наприклад, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна архівна служба України та інші, не впроваджуються нові методики управління персоналом, розробка критеріїв для оцінки їх роботи і розвитку тощо.

Виходячи із вищеперерахованих проблем, вважаємо, що процес управління персоналом державної служби в інтересах створення оптимальних умов для всебічного розкриття потенційних резервів працівника і стимулювання його кращих якостей повинен здійснюватися у наступних формах:

- вертикального регулювання – постійна взаємодія між керівником і підлеглим йому персоналом;
- горизонтального регулювання – регулювання поведінки працівників між собою;
- послідовного проведення реформ усієї системи державної служби із забезпеченням принципу спадкоємності та послідовності з метою адаптації нових державних службовців до роботи;
- впливу на особу працівника з метою мобілізації його здібностей, професійних, особистісних і моральних якостей на вирішення поставлених перед організацією завдань, формування мотивації на виконання своєї місії;
- цілеспрямованих дій, які забезпечують здорову морально-психологічну атмосферу в колективі.

Список використаних джерел

1. Управління людськими ресурсами на державній службі / Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. URL: <http://www.center.gov.ua/pro-tsentr/proekti/upravlinnya-lyudskimi-resursami-na-derzhavnij-sluzhbi>
2. Алюшина Н. Управління персоналом на державній службі: новий статус кадровика, кейси, методика проведення співбесіди. //Держслужбовець. № 7, 2016. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/july/issue-7/article-19498.html>
3. Ситний А. В. Оцінка ефективності системи управління персоналом. Ефективна економіка. № 12, 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2629>

Капштик О.В.

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

В умовах гібридної агресії розробка системи професійної підготовки у сфері стратегічних комунікацій є актуальним питанням сьогодення, оскільки існування України безпосередньо залежить від професіоналізму кадрів у секторі безпеки і оборони.

Аналіз освітніх програм вищих навчальних закладів, де готуються потенційні ініціатори і лобісти стратегічних комунікацій вказує на те, що відсутнє єдине бачення, «ідеальний образ», суспільне замовлення на фахівця з відповідним поєднанням психотипічних характеристик людини саме такої професії, оптимальним набором знань та навичок, навіть ідейним та належним когнітивним сприйняттям світу і завдань держави щодо її внутрішніх та зовнішніх інтересів [1]. Також немає єдиного загального стандарту надання вищої освіти у сфері комунікацій і в інших країнах світу [2]. Однак, спільною ознакою є те, що як у США так і в країнах Європейського Союзу навчають фахівців зі стратегічних комунікацій у наступних трьох форматах: державне управління та безпека; маркетинг; журналістика.

Розглянемо більш детально досвід США щодо навчання фахівців зі стратегічних комунікацій у форматі «державне управління та безпека», оскільки, на думку автора, воно найбільш суміжне з підготовкою фахівців для сектору безпеки і оборони України у зазначеній сфері. Зазначимо, що у США підготовка фахівців зі стратегічних комунікацій для державного сектору поділяється на цивільний та військовий сектори і хоча їх «ідеологічна» база має схожий вигляд, навчальні програми зі стратегічних комунікацій охоплюють переважно вивчення інформаційних операцій та публічної політики. Для стандартизації процесу викладання стратегічних комунікацій у Пентагоні кілька років тому було запропоновано такі заходи [1]:

- створення проекту «принципів стратегічних комунікацій»;