

Таким чином, «розумна» адміністративна реформа удосконалисть систему публічного управління, забезпечить надання громадянам якісних публічних послуг, тим самим буде зміцнено відносини між державою та громадянами, підвищено рівень довіри до держави.

Список використаних джерел:

1. Кодекс адміністративного судочинства України // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
2. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. Київ: Конус Ю, 2007. 735 с) URL: <http://pravo.org.ua/img/books/files/public-sluzhba-tymoschuk-2007.pdf> (дата звернення: 15.03.2017).
3. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К., 1998. – 140 с.
4. Оболенський О.Ю. Державна служба: Підручник. – К.: КНЕУ. –2006. – 472 с.
5. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. Тимошук В. П., Школик А. М. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.
6. Черноног Є.С. Державна служба: історія, теорія і практика: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 458 с.

Драч Л.В.

слухач,

*Навчально-методичний центр післядипломної освіти
та підвищення кваліфікації
Дніпровського національного університету
імені Олеся Гончара*

СПЕЦИФІКА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ: НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ

З початком розбудови нової суверенної та незалежної держави, Україна почала формувати власний інститут державної служби, через який реалізується кадрова політика в державних органах влади та органах місцевого самоврядування з метою забезпечення їх професійним кадровим ресурсом. Від професійного рівня державних службовців залежить результативність і ефективність управління політичними та соціально-економічними процесами розвитку країни. Недосконалість кадрової політики в галузі державного управління стала однією з головних причин негативних явищ у суспільстві, і як наслідок цього – неналежне виконання державою своїх функцій.

Багато вітчизняних та зарубіжних вчених займаються проблемою державної кадрової політики, але основні здобутки належать таким, як: Балабанова Л. В., Витко Т. Ю. [4], Лагунова М. М., Малиновський В. Я. [5], Мартиненко В. М., Мельник І. М. [6], Федулова Л. І. та ін.

Спроби формування ефективної державної кадрової політики здійснювалися протягом усього періоду незалежності України, однак вони поки не дали бажаного результату. Однією з останніх спроб стала розробка проекту

Стратегії державної кадрової політики України, яка б в перспективі могла б вважатися програмним документом країни [1].

Шляхом реалізації основних напрямів проекту Стратегії державної кадрової політики визначено розв'язання низки ключових питань, а саме:

- удосконалення нормативно-правової бази управління людськими ресурсами в усіх сферах суспільного життя;
- стратегічне спрямування підготовки персоналу відповідно до суспільних потреб;
- удосконалення роботи підрозділів з управління персоналом державних органів, підприємств, установ і організацій;
- застосування результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики [8].

Проектом стратегії визначаються суспільно-політичні й соціально-економічні передумови посилення ролі держави в регулюванні державної кадрової політики, її принципи, цілі, функції, специфічні складові, суб'єкти та механізми. Надається увага ціннісним орієнтирам та соціальному партнерству і діалогу в питаннях формування та реалізації державної кадрової політики, особливостям забезпечення персоналом державного управління [7].

Проте поза увагою залишається низка невирішених проблем щодо статусу, соціальної та матеріальної захищеності державних службовців, які перешкоджають розвитку державної служби як конкурентоспроможної структури на ринку праці. Для того щоб, забезпечити конкурентоспроможність державної служби на ринку праці, слід реформувати систему оплати праці державних службовців, урахувавши посилення посадової диференціації оплати з урахуванням відповідальності. Принципово умови оплати праці кожного працівника мають співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності.

Найголовнішою *проблемою* надприродної плінності спеціалістів державної служби – є перевищення рівня відповідальності над рівнем оплати праці, а у керівників – залежність від політичних змін. По рівню зарплати українські державні службовці – одні з низькооплачуваних в світі [2].

Сьогодні плінність кадрів в системі державної служби – є дуже *актуальною* болючою загальною проблемою. Це підтверджується неодноразовими публікаціями Головного управління державної служби України, кадровими агенціями з набору персоналу в Україні та за її межами. Кадровий потенціал суспільства розглядається як ключовий фактор не тільки соціально-економічного розвитку, але і як фактор, що визначає ефективність державного управління в країні. Адже тільки від кадрів – людей з їхнім професіоналізмом, кваліфікацією і досвідом – залежить успіх справи в будь-якій сфері життєдіяльності. Постійне перевантаження, недостатній рівень заробітної платні та технічного оснащення робочих місць – все це сьогодні є провідними причинами плінності кадрів в системі державної служби.

Головним внутрішньополітичним пріоритетом державної політики України є побудова сучасної правової держави європейського типу, де особлива роль відводиться державній службі та службі в органах місцевого самоврядування,

яка забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг. Державна служба та служба в органах місцевого самоврядування є ключовим елементом державного управління, від ефективного функціонування якого залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни.

В Україні інститути державної служби та служби в органах місцевого самоврядування почали формуватися з набуттям незалежності. Однак ці системи й досі зберігають риси бюрократії радянського зразка та нерідко є засобом задоволення політичних або приватних інтересів, на відміну від розвинутих демократичних країн, де державна служба та служба в органах місцевого самоврядування відокремлені від політичної діяльності та служать інтересам суспільства. Система державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні повинна вийти на якісно новий європейський рівень, стати інститутом взаємодії між державою та суспільством, через який реалізовуватиметься поєднання конституційно закріплених зобов'язань держави, відносин з кадровим потенціалом та ефективності діяльності державних органів [8].

На сьогодні ключовим завданням перед державою постає суттєве оновлення інституту державної служби, підвищення престижу державної служби, запобігання непрофесіоналізму та некомпетентності під час формування кадрового потенціалу, боротьба з корупцією.

Актуальною є проблема подолання кадрових деформацій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і, передусім, забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у сфері державного управління – запобігання виникненню та управління конфліктом інтересів на публічній службі. Широке впровадження інформаційних технологій в сучасне управління та виробництво вимагає значного підвищення якості професійної підготовки працівників, її гнучкості, безперервності підвищення їх кваліфікації впродовж усього професійного життя.

Необхідно зазначити, що успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів державної влади всіх рівнів. Тому першочергового значення набуло комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави. Стратегічним завданням системи кадрового забезпечення має бути формування високоморального, професійного, стабільного кадрового складу, здатного забезпечити виконання визначених законом завдань і функцій органів державної влади [3].

Список використаних джерел:

1. Казюк Я.М. Актуальні проблеми кадрової політики в галузі державного управління. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2011-4/doc/2/02.pdf>.
2. Леснікова Л.О. Причини та проблеми плинності кадрів в системі державної служби. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/blog/lesnikova>.

3. Руденко Г.М. Проблеми кадрового складу державної служби та шляхи їх вирішення / Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/Windows/Downloads/VSUNU_2013.
4. Витко Т.Ю. Добір кандидатів на державну службу в Україні: соціологічний аналіз та перспективи розвитку / Т.Ю. Витко // Вісник державної служби України. – 2010.
5. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. – 3-тє вид., переробл. та допов. – К.: Атіка, 2009.
6. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби [електронний ресурс]. / І. М. Мельник. – Режим доступу: www.academy.gov.ua.
7. Мунтяну А. Про стратегію державної кадрової політики України / А. Мунтяну // Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування. – 2010. – № 3.
8. Стратегія державної кадрової політики України. Проект. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/Windows/Downloads/strategia.pdf.

Житник О.М.

аспірант,

*Національна академія державного управління
при Президентіві України*

ДИВЕРГЕНЦІЯ ЕВОЛЮЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ РОЗВІДУВАЛЬНИХ СЛУЖБ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПРОТИДІЇ ЗБРОЙНІЙ АГРЕСІЇ ЯК АДАПТАЦІОГЕНЕЗ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Актуальність наукових досліджень щодо діяльності національних розвідувальних служб, зокрема їх реформування до обрисів сьогодення з поглядами у майбутнє, з огляду на їх закритість досить незначна. Даній тематиці присвячено такі наукові праці вітчизняних дослідників, а саме: В. А. Юсупова [12], М. В. Грека [2], В. Г. Пилипчука [6], М. В. Погорецького [7], О. М. Полковніченка [8], В. Сідака [10], А. В. Угача [11], М. Б. Кубявка, Л. Б. Кубявка та Ю. М. Тесля [4], В. І. Гусєв та Ю. О. Пилипенко [3], Д. Ліщука [5] та інших.

З урахуванням Закону України «Про національну безпеку України» [9], який прогнозованого приведе до наступного витку реформування розвідувальних служб, дослідження дивергенції їх еволюційного процесу необхідно розглядати саме через призму збройного конфлікту на Сході України, що у свою чергу набуває майбутніх обрисів ситуації на шталт північно-західного пакистанського регіону ФАТА, який протягом багатьох десятиріч де-юре належить Пакистану, а де-факто керується рухом Талібан [13]. Саме тому, розв'язання «гібридних конфліктів» потребує безумовної професійності, найважливішими чинниками якого є робота спецслужб. Позбувшись де-юре «позаблокового статусу», Україна «де-факто» залишилася самостійним гравцем на «перехресті зіткнення цивілізацій», тому більшість