

державної служби можливе лише за умови комплексного вирішення проблеми формування складу керівного персоналу, запровадження нових механізмів добору кращих претендентів на керівні посади, удосконалення й розробки нових стандартів державної служби, проголошення як єдиного механізму вступу на всі керівні посади державної служби відкритого та прозорого конкурсу, забезпечення на керівних посадах ґендерної рівності, висунення на керівні посади здібної, талановитої молоді, підвищення ефективності і дієвості кадрового резерву на основі розробленої моделі формування резерву керівних кадрів органів державної влади.

На основі системного підходу визначено сучасні вимоги до керівного персоналу у сфері державної служби, його професіоналізму й компетентності, необхідність встановлювати відповідність якостей і стилю управління того чи іншого керівника кваліфікаційним вимогам державної посади; формувати своєрідні професіограми, в яких будуть ураховані, крім вимог, відповідні знання, уміння, навички й здібності, визначені обов'язкові і бажані (додаткові) критерії щодо претендентів на керівні посади; розроблено модель керівника у сфері державної служби, яка базується на синтезі характеристик діяльності, особистості керівника і паспорту посади, рівня органу державної влади та спеціалізації керівника.

Для ефективної діяльності керівного персоналу у сфері державної служби важливе значення має мотивація як функція управління, оскільки завдяки їй здійснюється стимулювання керівного персоналу і створення для його активної трудової діяльності матеріальних, моральних, соціальних, політичних, адміністративних та інших стимулів. Саме використання мотиваційного механізму ефективної праці керівника, мотиваційних регуляторів, урахування психологічних особливостей людини дає можливість керівному персоналу повною мірою використати і розвинути свої здібності щодо прийняття управлінських рішень, спонукання підлеглих до досягнення високих, ефективних результатів праці. Щоб мотиваційний механізм ефективної праці керівного персоналу працював належним чином, необхідно чітко визначити пріоритетні напрями їх роботи і кінцеві показники їх професійної і управлінської діяльності, підвищити стимулюючу роль посадових окладів в оплаті праці керівників, забезпечити взаємозв'язок результатів роботи і доходів.

Оцінка керівного персоналу у сфері державної служби є основоположною для успішної реалізації всіх напрямів управління керівним персоналом, визначає ефективність, результативність і якість

його праці [2]. Водночас, оцінювання керівників державної служби досить часто відбувається формально, паралельне існування двох систем оцінки – атестації й щорічної оцінки – не сприяє підвищенню результативності й відповідальності керівного персоналу та свідчить про необхідність: створення єдиної системи незалежного оцінювання керівників, що ґрунтується на особистих заслугах і компетенції; інструментарію оцінювання кандидатів на керівні посади, керівників, а також працівників, що знаходяться у резерві на керівні посади; визначення, залежно від категорії посад, критеріїв оцінки керівного персоналу.

Таким чином, сучасний рівень державного управління вимагає від керівників органів державної влади високого рівня професійних знань і великого практичного досвіду. Професійна підготовка і компетентність виступає важливим фактором підвищення ефективності управління керівним персоналом у сфері державної служби.

Література:

1. Гончарук Н.Т. Принципи та методи управління керівним персоналом у сфері державної служби // Актуал. пробл. держ. упр.: Зб. наук. праць. – О.: ОРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 3 (27). – С. 170 – 176.

2. Ібрагімова І. Розвиток лідерства : [навч. посіб.] / [Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть та ін. ; за ред. І. Ібрагімової]. – К. : Проект «Реформа упр. персоналом на держ. Службі», 2012. – 400 с.

Євгенія СОДОМОРА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л. Б.)

ПРОФЕСІЙНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК РЕЗУЛЬТАТ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ

Суттєвою і наочною ознакою професіоналізму державного службовця є культура праці, тобто системний якісний стан особистості, що характеризує рівень соціально-професійного розвитку державного службовця, міру й спосіб реалізації його сутнісних сил та творчої активності у вигляді цінностей, норм, стилю мислення, мотивації, професійної та культурної компетентності, особистих якостей у процесі професійної діяльності та її результатів. Культура праці кожного

державного службовця визначається об'єктивними умовами виховання та суб'єктивними мотиваціями, адаптацією до вимог відповідної державної інституції. Це поняття охоплює елементи культури робочого місця і культури трудової поведінки державного службовця.

Культура праці державних службовців є гармонізатором внутрішньо організаційних відносин і взаємовідносин державних службовців із громадянами, що зумовлює збагачення культурного потенціалу громадян і державних службовців, а отже, забезпечує розвиток культурного потенціалу державного управління, тобто культура праці державних службовців є умовою розвитку культурного потенціалу державного управління, який, у свою чергу, розглядається як джерело культури державного управління.

Майбутнє кожного суспільства значною мірою пов'язане зі становленням і розвитком держави, що, у свою чергу, залежить від корпусу державних службовців – компетентних, дієздатних, відповідальних професіоналів. Однак сьогодні частині кадрів державного управління та місцевого самоврядування України не вистачає професійної постановки й відповідального вирішення стратегічних і тактичних завдань, зокрема: низький професіоналізм, байдужість і бюрократизм у роботі, недостатня координація дій, неякісність та несвоєчасність надання державних послуг.

Тому, невіршеною проблемою державної служби України залишається недостатній рівень сформованості культури праці. У нормативно-правовій базі фрагментарність визначень професійно-кваліфікаційних вимог до державних службовців призвела до того, що вимоги до професійної культури подано досить узагальнено, без науково обґрунтованого змісту. Такий підхід не відповідає науковому розумінню культури праці як складно компонентного явища. Державні органи та їхнє керівництво позбавлені можливості впливати на професійну культуру державних службовців, тому що відсутній системний підхід щодо формування культури праці. Тому в цьому контексті важливе значення має професійність державних службовців як результат розвитку культури праці.

Сучасна система підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців має всі умови для підвищення не тільки загальнокультурного рівня фахівців, а й розвитку їхнього інтелектуального і творчого потенціалу, бо розвиток та збагачення фахово-кваліфікаційної складової сукупної культури державного службовця розгортається на основі його загальної культури, спрямований на удосконалення державного

службовця як професіонала у галузі державного управління і стає, у свою чергу, основою формування й удосконалення його функціональної діяльності.

Отже, державній службі потрібна неординарна особистість – з високим рівнем відповідальності, відчуттям нового та вмінням йти на розумний ризик, високою працездатністю та комунікабельністю тощо. Від державних службовців вимагається висока громадянська зрілість, глибокі спеціальні та юридичні знання, здатність забезпечити предметність, конкретність і оперативність в професійній діяльності, тобто високий професіоналізм.

Водночас, складовою професіоналізму є компетентність державних службовців. В Законі України N 889-VIII від 10.12.2015 року «Про державну службу» є визначення поняття професійна компетентність державного службовця – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1]. Ці спеціальні знання, якості та навички набуваються не одразу, державний службовець повинен набути відповідний досвід на посаді, зіткнутися з проблемами та успішно їх подолати. Саме цей досвід має формувати професійні кадри державної служби, розвиток культури праці протягом терміну діяльності на посаді та сприяти підвищенню професійної компетенції. Культура праці має виступати засобом проектування діяльності державних службовців у напрямі забезпечення ефективності державної служби та державного управління.

Компетентність – це досконале знання будь-яких питань обговорюваної проблеми, усіх сторін справи, пов'язане з виконуваною роботою, видом діяльності [2]. Компетентний спеціаліст має володіти теоретичними знаннями, фактами, позиціями в певній сфері. Перш за все, державний службовець повинен мати тверді юридичні знання, в тому числі знати: теорію держави і права; Конституцію України, окремі галузі права, законодавчі та інші нормативні акти, які стосуються його професійної діяльності.

Компетентна посадова особа повинна мати глибокі знання з теорії і практики державного управління; основ науки загального управління; основ менеджменту (регіонального, муніципального, адміністративного); основ економіки і організації виробництва; основ соціології, загальної і соціальної психології; основ педагогіки, етики та естетики тощо).

Таким чином, створення ефективної системи державного управління можливе при умові удосконалення підходів до формування професійної державної служби і нового типу державного службовця. В цьому контексті важливим фактором удосконалення системи державного управління взагалі й державної служби зокрема є формування та розвиток культури праці державних службовців як суттєвого компонента їхньої професійної діяльності.

Література:

1. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. : Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43.

2. Сидоренко Н. С. Компетентісний підхід до професійної культури державних службовців / Н. С. Сидоренко // Держава та регіони : наук.-виробн. журнал. – Сер.: Держ. упр. – 2010. – № 1. – С. 110-114.

Валентин СОЛОП

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту та публічного управління Желюк Т.Л.)

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В СФЕРІ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Вивчення механізмів трансформації комунальної власності дозволяє зробити наступні висновки: формування комунальної власності представляє собою процес стратегічного планування дій і рішень органів місцевого самоуправління; одним з перших і основних кроків при плануванні є вибір основної загальної мети; для удосконалення системи управління комунальною власністю основним завданням повинно б бути підвищення якості життя комунального утворення [1]; досягнення стратегічної мети безпосередньо пов'язане з цілями різного характеру і рівня, які в управлінні об'єктом виступають як системоутворюючий чинник і у відповідності з яким визначаються критерії ефективності будь-якої системи.

При формуванні і функціонуванні системи управління комунальною власністю необхідно постійно враховувати і аналізувати сукупність її внутрішніх і зовнішніх чинників, які діють одночасно і різно-направлено. Внутрішні є визначальними. В той же час зовнішні чинники в останній час набирають все більшого значення. Підвищення потенціалу удосконалення механізмів трансформації комунальної власності повинно

здійснюватися за рахунок використання можливостей видової різноманітності. Значення різних видів механізмів трансформації власності, їх позитивів і недоліків дозволяє вибірково розробляти і здійснювати заходи по удосконаленню механізмів трансформації комунальної власності з урахуванням специфіки, дає можливість синтезувати і комплектувати утворюючі елементи в систему механізмів.

Основними рушійними силами розвитку механізмів трансформації комунальної власності на нинішній день виступають наступні:

– природні можливості зростання, саморозвитку, адже даний механізм поки що тільки формується і приходить стадію становлення, апробації, пошуку діючих важелів;

– специфіка діяльності в сфері комунального господарства вимагає створення багатопланових і різноманітних механізмів трансформації комунальної власності;

– змінюючи умови функціонування; стан внутрі комунальних і зовнішніх умов (соціально-політичних, економічних, фінансових, правових) на стільки динамічні, що стає необхідністю регулярне, систематичне оновлення окремих елементів механізмів трансформації власності;

– досягнення зарубіжного і вітчизняного досвіду; пошук і впровадження в різних сферах діяльності нових інструментів управління комунальною власністю, які доказали свою корисність та ефективність в міжнародній практиці.

Сучасний механізм трансформації комунальної власності повинен максимально бути зорієнтований на забезпечення місцевого соціально-економічного розвитку. Для цього необхідно, щоб у блоці стратегічного удосконалення механізмів трансформації комунальної власності були сконцентровані ресурси і зусилля на досягнення цілей.

Комунальна власність повинна працювати, задовольняти інтереси територіальної громади і приносити доход. Для цього необхідно оновити методи, форми й механізми управління комунальним майном. Основна стратегія такого оновлення – максимально прозоре управління майном територіальної громади, що відповідає основоположним принципам ринку й дозволяє залучати в економіку інвесторів. Вони повинні бути впевнені, що конкурси, аукціони з продажу комунального майна, передавання пакетів акцій територіальних громад в управління, проводяться чесно й відкрито.

Література:

1. Європейська хартія про місцеве самоврядування // Віче. – 1993.