

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА:

1. Для держслужбовців запустили Цифрограм. – URL: https://sud.ua/ru/news/ukraine/203598-dlya-derzhsluzhbovtsiv-zapustili-tsifrogram?fbclid=IwAR3AJISmR6qPYsQRg2OOShMq3IktsmrHJYXk7Bil_3SI_smaS5q16jp_N_A
2. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки: Закон України від 9 січня 2007 року № 537-V. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16#Text>

УДК 334.021

Лазор О.Я.,

доктор наук з державного управління, професор кафедри права і публічного управління Вінницького державного педагогічного університету ім. Михайла Коцюбинського

Лазор О.Д.,

доктор наук з державного управління, професор кафедри права і публічного управління Вінницького державного педагогічного університету ім. Михайла Коцюбинського

СУЧАСНА ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА:

ВИКЛИКИ ЧАСУ ТА ВИБІР

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Нацагентство України з питань державної служби» (№ 500 від 01.10.2014 р. зі змінами) Кабінет Міністрів України і Нацагентство з питань державної служби – забезпечують проведення єдиної державної політики у сфері державної служби, беруть участь у формуванні державної кадрової політики.

Кадрова політика – сукупність правил і норм, цілей та уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом.

Коли ми говоримо про публічне управління, то саме через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань як держави загалом, так і будь-якого органу публічної влади.

З огляду на це, розроблення обґрунтованої державної кадрової політики є невідкладною проблемою українського суспільства, найважливішою передумовою зміцнення держави. Держава об'єктом свого впливу має всі кадри суспільства, усі людські ресурси. Однак об'єктом безпосереднього державного управління є особовий склад публічної служби, кадри органів публічної влади.

На практиці формування кадрової політики є досить складним, тривалим та багатогранним процесом. Кадри – це найбільш стабільний соціальний елемент суспільства та держави, є носієм їх традицій та досвіду. Саме кадри зберігають ці якості навіть під час змін суспільно-політичного устрою чи зміни структур у державі.

У теоретичному обґрунтуванні та визначенні змісту державної кадрової політики необхідно, насамперед, сформулювати кадрову доктрину як висхідну концептуальну ідею.

Базова ідея сучасної державної кадрової політики має відображатись у зміні взаємовідносин держави та особи, в гарантованому забезпеченні конституційного права громадянам на свободу вибору місця праці, роду діяння та часу своєї трудової діяльності.

Сутність нової кадрової доктрини повинна полягати в тому, що держава та особа – соціальні партнери в професійно-трудовій та інтелектуальній самореалізації особистості.

Необхідним етапом формування державної кадрової політики є теоретичне обґрунтування та визначення її концепції, тобто системи висхідних опорних позицій та провідних ідей. Саме вони (позиції та ідеї) повинні розкривати наукові засади найбільш ефективних підходів держави до вирішення кадрових проблем у сучасних умовах і на перспективу, ці ідеї визначають завдання та пріоритети державного впливу на формування, розвиток і раціональне використання кадрового потенціалу України.

Концепція дозволяє чіткіше визначити структуру, елементи, принципи державної кадрової політики, орієнтири на певний результат.

Не можна зводити державну кадрову політику тільки до професійного навчання кадрів публічної служби або тільки до кадрового забезпечення органів публічної влади. Хоча такий елемент державної кадрової політики має дуже велике значення у її формуванні, і в реалізації.

Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затверджена Указом Президента від 01.02.2012 р. № 45/2012, втратила чинність на підставі Указу Президента № 214/2020 від 05.06.2020 р., іншої – не запропоновано.

Метою державної кадрової політики в цій Стратегії було визначено як забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, формування дієвого кадрового резерву у державному управлінні, забезпечення системи безперервного професійного навчання, удосконалення механізму конкурсного відбору.

Побудова прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби розглядалася серед 62 реформ разом із децентралізацією, побудовою ефективної системи територіального устрою – у визначеній Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 р.

Сьогодні ці стратегії втратили чинність часову або сутнісну, а нових немає, де би була сформульована мета державної кадрової політики на сучасному етапі розвитку держави.

Закон України «Про державну службу», редакція якого почала діяти з 01.05.2016 р. і на який були покладені великі надії, та які, на жаль, не справились внесенням багатьох, абсолютно недоречних, на нашу думку, 26 поправок. Це і виведення з числа державних службовців голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників. До цього додалися непрозора робота комісії з питань вищого корпусу державних службовців та абсолютна відміна кадрового резерву.

Якщо актуалізувати проблеми державної кадрової політики, то це від питань використання на публічній службі державної мови (і це на 30-у році

незалежності), проблем заробітних плат державних службовців категорій посад Б, В і до діяльності Конституційного Суду України – і це вже після всіх цих реформ, зокрема і судової і більш, ніж 25-ти річну діяльність цього органу влади.

Чому необхідна нова Стратегія державної кадрової політики?

- 1) низький рівень професіоналізму, за політизованість, протекціонізм;
- 2) нечітке та до кінця незрозуміле розмежування політичних та інших посад від посад публічної служби;
- 3) волюнтаризм під час прийняття на службу у державний сектор, на публічну службу;
- 4) неузгоджене правове регулювання проходження публічної служби;
- 5) низький рівень заробітної плати на посадах категорій «В» у порівнянні з максимальною у цьому ж державному секторі;
- 6) непрозорість у визначенні умов оплати праці;
- 7) фактична відсутність можливостей протидіяти неправомірним розпорядженням керівництва;
- 8) низька роль системи професійного навчання публічних службовців;
- 9) неврахування рівня освіти при прийнятті на публічну службу;
- 10) непрозора робота комісій при прийнятті на державну службу.

Що необхідно зробити?

- 1) прийняти нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»;
- 2) упорядкувати правовий статус та форми власності Центрів підвищення і перепідготовки кадрів;
- 3) адаптувати сучасні моделі управління персоналом органів публічної влади відповідно до базових критеріїв ефективності;

4) вивести з-під контролю органів державної влади роботу комісій при прийомі на публічну службу.

Реалізація цих заходів сприяла б ефективнішому функціонуванню інституту публічної служби в Україні.

УДК 332.13 : 330.13

Якимчук А.Ю.,

доктор економічних наук, професор, Національний університет водного господарства та природокористування

Жакун Ю.В.,

здобувач ступеню вищої освіти бакалавр, Національний університет водного господарства та природокористування

ЕКОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІЙ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ РЕГІОНУ

Нині проблема його захисту довкілля є міжнародною, особливо зважаючи на незворотні зміни у стані природних екосистем, спричинені загальним забрудненням, тому, і зараз найбільш розвинені країни світу розглядають охорону довкілля як пріоритетний аспект діяльності згідно концепції сталого розвитку. Сучасна Україна, на жаль, належить до тих держав, де проблема екологічної безпеки постала надзвичайно гостро. Все це вимагає поліпшення розробки питань управління, пов'язаних насамперед зі діалектикою взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин [1].

Саме раціональне природокористування забезпечить економне використання природних ресурсів та їх відтворення з урахуванням перспективних інтересів національної економіки й збереження здоров'я місцевого населення. Державне управління системою природокористування та охороною навколишнього середовища покликане створити умови задля покращання якості життя людини шляхом стійкого управління природними ресурсами для збалансування їхнього