**Єлизавета Пустовських**

**(Ірпінь, Україна)**

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ**

Становлення України як незалежної, демократичної, суверенної та соціально налаштованої держави, вибраний нею курс на європейську інтеграцію зумовлюють необхідність щодо значного підвищення дієвості системи державного управління і її важливої підсистеми – державної служби. Перетворення і зміни, які відбуваються в усіх сферах суспільного життя потребують якісно нового підходу до державної служби та її проходження.

Відповідно до чинного законодавства, державна служба – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [1].

Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження, час перебування яких на державній службі, складається із послідовних етапів на кожному з яких застосовується відповідна кадрова технологія. Однак, незважаючи на активне реформування системи державної служби, що триває з початку запровадження адміністративної реформи, прийняття нового Закону України «Про державну службу», набрання чинності якого було 1 січня 2013 року, багато питань чіткого законодавчого визначення правового статусу державних службовців, засад функціонування кадрів державних органів досі залишаються неврегульованими. На сьогодні головною проблемою державної служби є недостатнє використання новітніх та інноваційних технологій управління персоналом на державній службі.

Впродовж останнього часу питання проходження державної служби та визначення основних проблем у цій сфері стали об’єктом уваги багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Окремі аспекти проходження державної служби досліджували такі видатні вчені: К. Смирнова, Г. Друзенко, С. Костюк, В. Головата, Т. Пахомова, В. Бакуменко, В. Вакуленко, С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Ребкало та інші. Водночас низка питань щодо специфіки проходження державної служби набувають додаткової актуальності, а проблеми, які існують в цій сфері потребують додаткового вивчення.

Метою статті є визначення стану та основних проблем проходження державної служби, а також запропонувати шляхи вирішення даних проблем.

Як відомо, державна служба є специфічним видом людської діяльності, який пов'язаний із здійсненням політики держави і реалізацією від імені держави основних економічних, соціальних і політичних програм серед населення. Здавалося б державна служба має бути досить престижним видом діяльності, мати найбільшу кількість професіоналів і спеціалістів серед працівників та бути взірцем для всіх громадян. Однак, в Україні існує цілий ряд проблем на шляху до успішного проходження державної служби.

Основними проблемами в сфері проходження державної служби є:

- слабка спроможність державної служби забезпечувати ефективне виконання завдань щодо реалізації структурних реформ;

- недостатня якість надання адміністративних послуг;

- недостатній професійний рівень державних службовців для виконання масштабних завдань;

- непрестижність державної служби та невисокий статус державного службовця;

- низька ефективність механізму запобігання проявам корупції;

- відсутність прозорого механізму прийняття та просування на державній службі;

- низька ефективність системи державної служби в процесі проведення реформ;

- недостатній рівень професійності державної служби;

- відсутність чіткого розмежування адміністративної та політичної сфер;

- недостатній рівень впровадження принципів політичної нейтральності, відкритості і прозорості в роботі державних службовців;

- недостатній, для рівня країн ЄС, рівень інституційної відповідальності і механізмів контролю в державному управлінні;

- відсутність реальної оцінки діяльності державних службовців [3,с.56].

На 1 січня 2013 року корпус державних службовців налічував майже 280 тис. осіб, з них 60 % - жінки, 40 % - чоловіки. Головною проблемою проходження державної служби є її низька престижність, плинність кадрів та стабільність, яка характеризується повільним просуванням по державним кар’єрним сходинкам. У період з 2008 – 2012 років плинність кадрів на державній службі була на рівні 15 %.

Проблема стабільності апарату, наступності та збереження інституційної пам’яті є чи не найбільш актуальною для державного управління, адже плинність кадрів вкрай негативно впливає на якість надання адміністративних послуг [2, c. 8].

Інша важлива проблема – навчання та підвищення кваліфікації працівників державної служби, адже, важливість завдань і функцій, що виконують державні службовці, вимагає постійного системного професійного удосконалення, а також нових підходів до навчальних програм і системи підвищення кваліфікації загалом. Статистка свідчить, що у період з 2006 – 2012 рр. частка державних службовців, які підвищили кваліфікацію, коливалась на рівні 15,1 %, що є досить низьким показником. Так, в розвинутих європейських країнах цей показник сягає 60-70%. Як бачимо, це майже у 4 рази перевищує показник нашої держави [5, c. 34].

На 1 січня 2013 року корпус державних службовців налічував майже 280 тис. осіб, з них 60 % - жінки, 40 % - чоловіки. Головною проблемою проходження державної служби є її низька престижність та стабільність, яка характеризується повільним просуванням по державним кар’єрним сходинкам.

Наслідком цих проблем є висока плинність кадрів на державній службі – упродовж останніх чотирьох років вона не була нижчою від 15 %. Це означає, що щорічно з державної служби ідуть близько 40 тис. осіб. Результат – поступова депрофесіоналізація державної служби.

Крім того, слід зазначити, що українська адміністративна культура, яка базується на централізації, непрозорості й відсутності чітких регламентів прийняття рішень, призводить до зростання іноді невиправданих видатків, збільшення апарату управління, ускладнення суспільних відносин. Саме розрив між сучасними вимогами суспільства і діяльністю державного апарату є ризиком втрати довіри суспільства до влади, а як результат – несприйняття кроків Уряду у сфері реформи державного управління, яка, на відміну від демонстрованої млявості і непослідовності, має бути рішучою та радикальною [4, c. 111].

Підсумовуючи вищезазначене, можна сформулювати такі пріоритетні напрями вирішення проблем державної служби в Україні:

1. Дотримання державними службовцями Закону України «Про доброчесну поведінку осіб, уповноважених на виконання функцій держави» і «Про конфлікт інтересів».

2. Завершення функціонального обстеження органів виконавчої влади, формування реєстрів функцій та послуг і внесення на цій основі пропозицій щодо їх реформування.

3. Запровадження сучасних європейських технологій і практик управління персоналом:

- здійснення заходів щодо реформування системи професійного навчання державних службовців, зміщення акцентів на підготовку професіоналів-практиків, а також фахівців з питань європейської та євроатлантичної інтеграції;

- активне використання інформаційних технологій державними службовцями.

Таким чином, вирішення цих завдань дасть змогу перейти до рішучого реформування державного управління, надасть змогу адаптувати державну службу до стандартів ЄС та, як наслідок, досягти європейського рівня життя громадян України, що, власне, і є пріоритетним завданням для реалізації органами державної влади України.

**Список використаних джерел:**

1. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4050-17

2. Луговий В. Адміністративна реформа в Україні і політична культура // Вісник УАДУ. – 2012. - № 2. – С. 7 – 10.

3. Коліушко І.Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні: Моногр. – К.: Факт, 2013. – 260 с.

4. Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ. – Х.: Факт, 2011. – 167 с.

5. Сурай І. Г. Актуальні питання проходження державної служби України: навч.-метод. посіб./ І. Г. Сурай. – К.:Вид-во КМЦППК, 2011 – 56с.

**Науковий керівник:**

кандидат наук з державного управління, доцент, радник податкової служби 2 рангу, завідувач кафедри державного управління і менеджменту Інституту післядипломної освіти НУДПСУ, Журавський Вадим Лаврентійович.