

Брика О.М.
здобувач вищої освіти II (магістерського) рівня вищої спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Заклад вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»
Науковий керівник: Москалець І.М. викладач,
Чернігівський інститут інформації, бізнесу і права ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»
м.Чернігів

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Кадровий потенціал публічної служби є одним із найважливіших факторів ефективного функціонування державного управління. Він визначає здатність публічної служби забезпечувати виконання завдань та функцій держави, а також досягнення її цілей.

Стан кадрового потенціалу публічної служби в Україні є складним і суперечливим. З одного боку, в останні роки в Україні було проведено ряд реформ, спрямованих на підвищення якості кадрового забезпечення публічної служби. Зокрема, було введено єдину систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, а також розроблено нову модель державної служби.

З іншого боку, існує ряд проблем, які перешкоджають ефективному кадровому забезпеченню публічної служби. До основних проблем можна віднести:

1) низький рівень оплати праці державних службовців (Таблиця 1).

Як видно з таблиці, рівень оплати праці державних службовців в Україні за останні роки поступово зростає. У 2023 році посадовий оклад державного службовця першої категорії становить 13 000 гривень, другої категорії - 11 000 гривень, третьої категорії - 9 000 гривень.

Таблиця 1. Рівень оплати праці державних службовців в Україні за останні роки [1]

Рік	Посадовий оклад державного службовця першої категорії	Посадовий оклад державного службовця другої категорії	Посадовий оклад державного службовця третьої категорії
2020	10 200 гривень	8 400 гривень	6 600 гривень
2021	11 000 гривень	9 200 гривень	7 400 гривень
2022	12 000 гривень	10 000 гривень	8 000 гривень
2023	13 000 гривень	11 000 гривень	9 000 гривень

Водночас, рівень оплати праці державних службовців в Україні залишається нижчим, ніж у багатьох інших країнах Європи. Наприклад, у Польщі посадовий оклад державного службовця першої категорії становить близько 25 000 гривень, другої категорії - близько 20 000 гривень, третьої категорії - близько 15 000 гривень.

Низький рівень оплати праці державних службовців є однією з основних проблем кадрового забезпечення публічної служби в Україні. Він негативно впливає на мотивацію державних службовців, а також на привабливість державної служби для молодих фахівців.

- 2) відсутність належної системи мотивації та стимулювання державної служби;
- 3) недосконалість системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;
- 4) недостатній рівень прозорості та відкритості кадрового процесу;
- 5) корупція в кадровій сфері.

Ці проблеми негативно впливають на ефективність роботи публічної служби, а також на довіру громадян до держави. Також ці фактори призводять до, так званого, «кадрового голоду». Так, кількість вакансій на посадах державної служби в Україні за останні роки поступово зростає. У 2020 році кількість вакансій становила близько 10 000, у 2021 році - близько 12 000, у 2022 році - близько 15 000. У 2023 році, станом на 2 серпня, кількість вакансій становила близько 17 000.

Зростання кількості вакансій на посадах державної служби в Україні може бути пов'язано з наступними факторами:

- розширення державної служби в Україні. У ході реформи державної служби в Україні було створено ряд нових органів

виконавчої влади, а також збільшено штати в існуючих органах;

- збільшення обсягу роботи державних службовців. В умовах війни в Україні державним службовцям доводиться виконувати додаткові завдання, пов'язані з координацією діяльності органів влади, наданням допомоги громадянам, а також з відновленням інфраструктури;

- зниження рівня мотивації державних службовців. Низький рівень оплати праці, відсутність належної системи мотивації та стимулювання державної служби, а також корупція в кадровій сфері негативно впливають на мотивацію державних службовців, що призводить до їхнього звільнення з державної служби.

Зростання кількості вакансій на посадах державної служби в Україні є позитивним явищем, оскільки створює можливості для працевлаштування молодих фахівців і сприяє підвищенню ефективності державної служби. Однак, для того, щоб це зростання було стійким і позитивним, необхідно вжити заходів щодо вирішення проблем, які негативно впливають на мотивацію державних службовців [2].

Для вирішення проблем кадрового забезпечення публічної служби необхідно вжити комплексу заходів, зокрема:

- підвищити рівень оплати праці державних службовців;

- впровадити ефективну систему мотивації та стимулювання державної служби;

- вдосконалити систему професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;

- підвищити прозорість та відкритість кадрового процесу;

- посилити боротьбу з корупцією в кадровій сфері.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити якість кадрового потенціалу публічної служби, що призведе до підвищення ефективності державного управління та посилення довіри громадян до держави.

Кадровий потенціал публічної служби є важливим фактором ефективного функціонування державного управління. Для підвищення якості кадрового забезпечення публічної служби необхідно вжити комплексу заходів, спрямованих на підвищення рівня оплати праці державних службовців, впровадження ефективної

системи мотивації та стимулювання державної служби, вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, підвищення прозорості та відкритості кадрового процесу, посилення боротьби з корупцією в кадровій сфері.

Список використаних джерел

1. Офіційний веб-сайт Національного агентства з питань державної служби України. URL: nads.gov.ua
2. «Кадровий голод». Як війна змінила ринок праці в Україні і куди поділись безробітні. URL: bin.ua/top/292808-kadrovij-golod-yak-vijna-zminila-rinok-praci-v.html
3. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради, 2016, № 4, ст.43; у редакції від 19.10.2023 р.
4. Баранова В. А. Кадровий потенціал державної служби: сутність, структура, фактори формування. *Публічне управління та адміністрування: теорія і практика*. 2019. № 2. С. 3-12.
5. Мазур В. С. Кадровий потенціал державної служби в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2020. № 4. С. 24-37.