

Блищик О.О.,
аспірант кафедри публічного управління,
адміністрування та соціальної роботи
Національного університету охорони здоров'я
України імені П.Л.Шупика

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Персонал органів державної влади, тобто людські ресурси, становить ключовий елемент інституційної спроможності будь-якого державного інституту. Як підкреслює Л. Куліш, інституційна спроможність державних органів визначається їхньою здатністю в рамках законодавчо визначених повноважень формувати та реалізовувати регуляторні заходи у відповідних сферах, забезпечуючи при цьому досягнення встановлених показників економічної та соціальної ефективності [1, с.67].

Відповідно до статті 3 Конституції України, «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [2]. Реалізація цього обов'язку передбачає інституційне забезпечення – створення та діяльність органів державної влади, які мають забезпечувати інтереси громадян шляхом виконання Конституції і законів України, актів Президента, а також вирішення завдань державного управління у сферах економіки, фінансів, соціальної політики, праці, охорони здоров'я, освіти, науки, культури, спорту, екології, правопорядку, національної безпеки й оборони тощо [3].

Соціологічне опитування, проведене Центром Разумкова у межах Програми сприяння громадській активності «Долучайся!» у період з 20 по 26 вересня 2024 року, засвідчило низький рівень довіри громадян до органів державної влади [4]. Аналіз даних Національного агентства України з питань державної служби (НАДС), наведених у Дашборді щодо чисельності державних службовців станом на III квартал 2024 року, показав, що за штатним розписом передбачено 196696 посад, з яких 148111 – це посади категорії «В» [5]. Водночас нараховується 33318 вакантних посад, з них 24172 – посади саме категорії «В», що вказує на значну нестачу виконавського персоналу [5].

Отримані соціологічні дані у поєднанні зі статистичною інформацією НАДС підтверджують наявність недовіри до державних органів як серед громадян, так і серед потенційних кандидатів на державну службу. Однією з причин цієї недовіри є неефективне виконання органами влади їхніх функцій, що часто пов'язано з недостатнім рівнем професійної підготовки або низькою мотивацією персоналу. Дефіцит кваліфікації чи мотивації, у свою чергу, є проявом неефективної кадрової політики як на рівні держави, так і в окремому органі влади. У сучасних умовах, включно з режимом воєнного стану, питання якісного кадрового забезпечення набуває особливої актуальності. Саме ефективна державна кадрова політика забезпечує формування кадрового потенціалу та сприяє залученню до державної служби професійних і досвідчених фахівців.

Для поглибленого аналізу ролі державної кадрової політики важливо звернутися до дефініцій «державна кадрова політика» та «кадровий потенціал», які широко використовуються в науковій літературі, хоча й не закріплені в законодавстві. Згідно з Енциклопедією державного управління, державна кадрова політика – це стратегічно орієнтована на тривалий період діяльність держави, спрямована на формування, розвиток, зміцнення та раціональне використання кадрових ресурсів, а також визначення пріоритетів і завдань у сфері кадрової роботи [6, с.105]. Вона охоплює формування стратегії та тактики забезпечення держави висококваліфікованими кадрами, розробку та реалізацію відповідних програм, а також розвиток системи державної служби [7, с.47].

Поняття «кадровий потенціал» у тій же енциклопедії визначається як сукупність трудових можливостей, професійних здібностей і внутрішніх резервів персоналу організації, які можуть бути реалізовані залежно від потреб та умов діяльності [6, с.186]. Ключовою складовою кадрового потенціалу є професійно підготовлені працівники з високим рівнем знань, навичок і творчої активності, що беруть участь у різних сферах суспільного життя [7, с.105]. Таким чином, державна кадрова політика як інструмент формування кадрового потенціалу органів влади охоплює комплекс дій державних інституцій, спрямованих на виявлення, розвиток і раціональне використання людського ресурсу державної служби.

Велике значення у формуванні кадрового потенціалу має нормативно-правова база, яка визначає правила та процедури проходження державної служби. Основою правового регулювання, традиційно, є Конституція України. Одним із ключових законодавчих актів, що регулює відносини у сфері державної служби, є Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. [8]. Хоча у ньому не подано визначень «державної кадрової політики» чи «кадрового потенціалу», закон встановлює принципи й механізми управління персоналом на державній службі як на загальнодержавному рівні, так і на рівні окремих органів влади.

Функції із забезпечення формування та реалізації державної політики з питань державної служби та управління персоналом покладені на Національне агентство України з питань державної служби. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 500, НАДС здійснює облік і аналіз кількісного та якісного складу державних службовців, організовує проведення конкурсу та оцінювання професійних компетентностей кандидатів, контролює дотримання вимог законодавства щодо реалізації права на державну службу, забезпечує ведення єдиного переліку вакантних посад, відповідає за функціонування системи професійного навчання державних службовців тощо [8].

Список використаних джерел

1. Інституційна спроможність національних конкурентних відомств. Л.Куліш. ISSN 2616-6100. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2019. № 6. [http://zt.knute.edu.ua/files/2019/06\(107\)/08.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2019/06(107)/08.pdf)
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. ВВРУ. 1996. № 30 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/D1%80#Text>
3. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лютого 2014 р. ВВРУ, 2014, № 13. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
4. Оцінка ситуації в країні та діяльності влади, довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів, віра в перемогу (вересень 2024 р.) <https://razumkov.org.ua/napriamky/eremogu-veresen-2024r>
5. Дашборд щодо кількісного складу державних службовців в Україні станом на III квартал 2024. Національне агентство України з питань державної служби. <https://nads.gov.ua/test?v=66de8f59549ff>

6. Енциклопедія державного управління: у 8 т. За ред. Ю. В. Ковбасюка. Київ : НАДУ, 2011. – Т. 6: Державна служба ; наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова). <https://ipa.karazin.ua/wp-content/uploads/2021/02/tom6.pdf>

7. Публічне управління та адміністрування. Словник. колектив авторів О.М. Руденко та інш. Київ. Кондор. 2018

8. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. ВВРУ. 2016. № 4. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>