

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

XII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ШЛЯХИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

9-10 вересня 2024 року

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ XII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ШЛЯХИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

9-10 вересня 2024 року

**Львів
2024**

УДК 005
ББК 94.3(0)

Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 9-10 вересня 2024 року. – Львів : Львівський науковий форум, 2024. – 85 с.

У даному збірнику представлені тези доповідей учасників XII Міжнародної науково-практичної конференції «Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти», організованої Львівським науковим форумом. Висвітлюються актуальні проблеми сучасної науки та освіти на сучасному етапі становлення, розглядаються сучасні наукові дискусії різних наукових напрямів.

Збірник призначений для студентів, здобувачів наукових ступенів, науковців та практиків.

Всі матеріали представлені в авторській редакції. За повноту та цілісність яких автори безпосередньо несуть відповідальність.

Львівський науковий форум, 2024

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Левкун Тетяна Василівна,
*адвокат, кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри права та публічного управління,
ЗВО «Університет Короля Данила»,*

Лис Андрій Богданович,
*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри права та публічного управління, ЗВО
«Університет Короля Данила»,*

Гамалюк Богдан Михайлович,
*кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри права та публічного управління,
ЗВО «Університет Короля Данила»*

СУБ'ЄКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Одним із ключових завдань Стратегії реформування державного управління України є утворення ефективних і дієвих служб управління персоналом у кожному державному органі, зокрема, шляхом посилення їх спроможності з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами з координацією діяльності Національної агенції державної служби (далі- НАДС).

Враховуючи, що успіх реалізації управлінських функцій значною мірою залежить від якості управління людськими ресурсами в державних органах, питання діяльності структурних підрозділів з управління персоналом (далі-HR-підрозділів) є одним із пріоритетів реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах.

Науково-практичні дослідження визначення спроможності, оцінки якості та ефективності роботи HR-підрозділів провели науковці: В. Городнов, С. Зелінський, М. Коваленко, В. Кириленко, А. Куламбекова, Ю. Омельченко, В. Польова, Ю. Репило, О. Сурков. Ключові питання управління персоналом опрацьовано в аналітичних матеріалах міжнародних організацій (зокрема, International Public Management Association for Human Resources, Victorian Public Sector Commission / VPSC) [1].

Управління персоналом на державній службі – це складний і багатограний процес. Від того, наскільки ефективно впроваджуються та працюють технології управління персоналом, залежить ефективність та результативність працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

Забезпечення формування державної політики, здійснення моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері управління персоналом на державній службі, розроблення пропозицій щодо її продовження або коригування; забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері управління персоналом на

державній службі – усі ці завдання належать до компетенції **Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування [2].**

Рада управління людськими ресурсами при НАДС – постійний консультативно-дорадчий орган, до складу якого увійшли представники HR-департаментів усіх центральних органів виконавчої влади. Вона є важливим органом координації політики, що стосується управління людськими ресурсами в державних органах та органах місцевого самоврядування [3].

Головою Ради є директор Генерального департаменту НАДС, що забезпечує формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування (за посадою). Членами Ради є уповноважені представники: служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, а також апаратів (секретаріатів) Верховної Ради України, допоміжних органів, утворених Президентом України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Ради національної безпеки і оборони України, Рахункової палати, інших державних колегіальних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України; структурних підрозділів з питань персоналу або спеціалістів з питань персоналу органів місцевого самоврядування[3].

Завданням Ради визначені на рис.1.

Завданнями Ради управління людськими ресурсами

- формування пропозицій щодо розвитку сучасного управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема, шляхом підготовки пропозицій до методичних рекомендацій та законодавства з питань управління персоналом;
- участь у визначенні пріоритетів та механізму інституційного, інформаційного та іншого забезпечення реалізації державної політики щодо управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування;
- аналіз діяльності та підвищення ефективності роботи служб управління персоналом державних органів та структурних підрозділів з питань персоналу (спеціалістів з питань персоналу) органів місцевого самоврядування;
- сприяння обміну досвідом та інформацією щодо управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.
- формування пропозицій щодо адаптації та практичного застосування міжнародного досвіду з управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.
- підготовка пропозицій до роботи IT-систем з питань управління персоналом, зокрема Єдиного порталу вакансій державної служби, інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, вебпорталу управління знаннями у сфері професійного навчання;
- узагальнення практики управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування та інші, визначені Положенням [3].

Рис.1 Завдання Ради управління людськими ресурсами НАДС

Організаційне та інформаційне забезпечення діяльності Ради здійснює Генеральний департамент НАДС, що забезпечує формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування.

При НАДС створюються та функціонують **міжвідомчі робочі групи**[4], рис.2.

Служба управління персоналом – структурний підрозділ у складі апарату державного органу (сектор, відділ, управління, чи департамент з питань управління персоналом чи з питань персоналу тощо) або окрема посада спеціаліста з питань персоналу. Основні завдання, функції та права служби управління персоналом визначені у Типовому положенні про службу управління персоналом державного органу, затвердженому наказом НАДС від 3 березня 2016 року №47 [5].

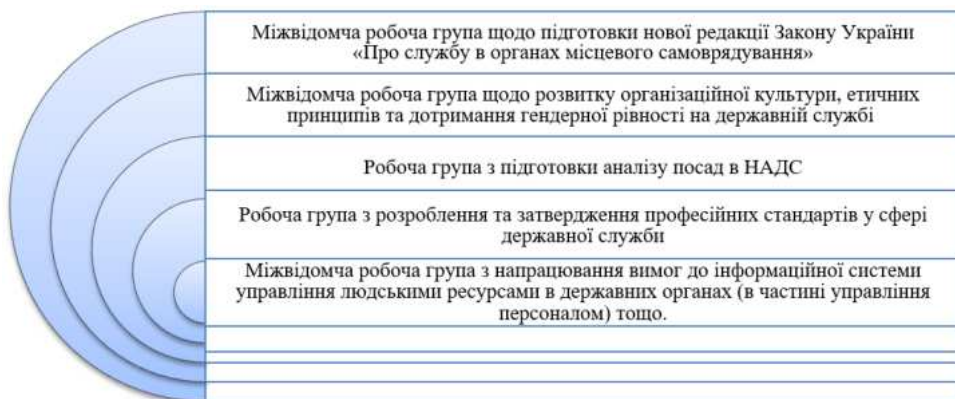


Рис.2. Міжвідомчі робочі групи при НАДС

Відповідно до статті 18 Закону України «Про державну службу» служба управління персоналом (підрозділ чи окрема посада), що забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, а також виконує інші функції, передбачені законодавством [6].

Щоб ефективно виконувати покладені на службу управління персоналом завдання, вона має впроваджувати у свою роботу сучасні методи та інструменти управління персоналом на державній службі, а отже приділити свій час: розробці HR-стратегії державного органу, колективного договору, що гарантують працівникам можливість долучитися до прийняття важливих рішень в державному органі; підвищенню мотивації і прихильності персоналу; підвищенню професійної компетентності державних службовців, розширенню бази умінь та навичок, складанню індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця та визначення вимог до рівня його професійної компетентності; впровадженню процесів управління ефективністю та оцінювання результатів службової діяльності; системі заохочення.

Законодавством низки європейських держав передбачається утворення також різного роду колегіальних органів, наділених повноваженнями відносно державних службовців, щодо управління персоналом. На відміну від українського законодавчого регулювання,

системи управління державною службою в європейських країнах не підлягають імперативному регулюванню правом ЄС, але формувалися і продовжують розвиватися з урахуванням європейських норм «м'якого» права. Наведемо деякі приклади.

Систему управління державною службою у Франції очолює Міністр з питань державної реформи, децентралізації та державної служби [7].

Загальне керівництво державною службою Литовської Республіки спільно здійснюють Уряд і міністр внутрішніх справ. Уряд визначає політику державної служби і здійснює інші загальні функції управління державною службою, а міністр внутрішніх справ формує державну політику у сфері управління державною службою, довірену міністру, та подає на розгляд Уряду проекти нормативно-правових актів з питань державної служби [8].

У Чеській Республіці управління державною службою здійснюється Радою державної служби. Цей суб'єкт не є незалежним і самостійним, а підпорядковується відповідному міністерству [9].

У Польській Республіці також функціонує Рада з питань цивільної служби, яка є консультативно-дорадчим органом [10].

У Федеративній Республіці Німеччина діє Федеральний комітет з особового складу державних службовців, який складається із 8 дійсних членів та 8 членів-заступників. Постійним дійсним членом є Президент Федеральної рахункової палати як голова та керівник управління у справах персоналу. Федеральний комітет з особового складу державних службовців забезпечує однакове застосування виняткових положень законодавства про державну службу. Федеральний комітет з особового складу державних службовців здійснює свою діяльність незалежно та під свою відповідальність [11].

Повертаючись до національного правового регулювання, слід зазначити, що питання управління персоналом на державній службі в окремих системах органів безпосередньо регулюються і правовими актами міністерств, центральних органів виконавчої влади та ін. Наприклад, наказом Державної аудиторської служби України від 05.01.2021 р. визначені заходи з підвищення ефективності управління кадрами в органах ДАС, зміцнення їх професійного потенціалу; наказом Державної митної служби України від 26.08.2021 р. затверджена Стратегія управління персоналом ДМС на 2021–2024 роки; наказом Державної податкової Служби України від 22.11.2021 р. затверджено Стратегічний план ДПС на 2022–2024 роки, одна з місій якого «Формування кваліфікованої, ефективної та мотивованої команди» безпосередньо стосується питання управління персоналом в системі податкових органів тощо. Тобто правове регулювання питань управління персоналом на державній службі охоплене нормами великої кількості актів – різних за юридичною силою, суб'єктом прийняття та сферою дії, що вказує на розширення та розвиток законодавства із вказаного питання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Методологія визначення спроможності служб управління персоналом державних органів. 2019. Київ. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/UPRAVLINJA%20PERSONALOM/Analitika%20ta%20doslidgenja/metodologia.pdf>.

2. Управління персоналом на державній службі / Національне агентство з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi> (дата звернення: 27.08.2024).

3. Положення про Раду управління Олюдськими ресурсами при Національному агентстві України з питань державної служби: Наказ НАДС від 15.02.2018 №47 (в редакції наказу НАДС від 24.02.2022 № 7-22) / База даних «Ліга.Закон». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN041098>.

4. Робочі групи Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування. 2024 / Національне агентство з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/robochi-grupi-generalnogo-departamentu-z-pitan-upravlinnya-personalom> (дата звернення: 27.08.2024).

5. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 3 березня 2016 року №47. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889_19. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

7. Система суб'єктів управління персоналом на державній службі: законодавче регулювання у державах-членах Європейського Союзу / Публічне право № 4 (48) (2022) <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/48/10.pdf>

8. Про публічну службу : Закон Литовської Республіки від 29.06.2018 р. № XIII-1370. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asm> (дата звернення: 27.08.2024)

9. Про державну службу : Закон Чеської Республіки від 01.10.2014 р. URL: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=AZ&CP=2014s234-2021s261> (дата звернення: 27.08.2024).

10. Про цивільну службу : Закон Польщі від 21.11.2008 р. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220001691> (дата звернення: 27.08.2024).

11. Про статус чиновників : Федеральний закон Федеративної Республіки Німеччина від 05.02.2009 р. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BJNR016010009.html#BJNR016010009BJNG001500000 (дата звернення: 27.08.2024).