

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

XII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



КОНЦЕПТУАЛЬНІ ШЛЯХИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

9-10 вересня 2024 року

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

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА

Загурський Олександр Богданович,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри права та публічного управління,

Мельничук Василь Іванович,

доктор філософії, доцент

викладач кафедри права та публічного управління

ЗВО «Університет Короля Данила»

ОПТИМІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Державну службу слід сприймати, з одного боку, як витвір сучасної демократичної держави, а з іншого – як її основну ознаку. Залежно від того, яку функцію бере на себе держава – соціальної чи допоміжної – роль і завдання державної служби змінюються. Ця зміна залежить від багатьох факторів, у тому числі від традицій, політичної культури, етапу соціально-економічного розвитку країни, прийнятих рішень, специфічних і характерних тільки для неї, а також від політичної програми партій, які зараз знаходяться при владі.

Державна служба - це окрема група людей, найнятих згідно з публічним або приватним правом для виконання завдань, визначених законом, керуючись системою норм, цінностей і процедур, призначених служити суспільству та підтримувати важливі функції держави.

Пріоритетною є місія державної служби, яка базується на таких стандартах, як: вірність Конституції та верховенству права, політична нейтральність, неупередженість, лояльність до начальства, стабільність зайнятості, надійність та професіоналізм, рівні можливості, рівний доступ і конкурентоспроможність при прийомі на службу в державне управління розуміється як служіння громадянам і ефективне виконання державних завдань.

У зв'язку з цим, проблематика оптимізації кадрового забезпечення органів державної влади в тій чи іншій мірі має відношення до фундаментальних наукових досліджень науки державного управління. Серед провідних напрямів наукових досліджень доцільно виокремити наступні:

- ✓ аналіз кадрової політики державного управління в умовах гуманізації суспільного життя розглядалися в контексті практики застосування;
- ✓ розробка механізму формування управлінських рішень, умови їх ефективності;
- ✓ дослідження стратегії професійного навчання кадрів в Україні;
- ✓ організація державного управління в умовах адміністративної реформи;
- ✓ визначення і використання концепції ефективності в економічній теорії і практиці державного управління [1-5].

Аналізуючи наміри сучасного законодавця та висловлені соціальні очікування, можна припустити, що працівники та державні службовці зобов'язані ефективно, раціонально та

результативно задовольняти багато різних соціальних потреб у динамічно мінливій реальності, і ця професійна група розглядається як важлива з точки зору інтересів держави.

Практика показує, що на взаємодію між особистістю та суспільством впливають як соціально-психологічні, так і індивідуально-психологічні процеси. Тому при відборі людини на будь-яку посаду в громадську організацію необхідно враховувати такі особистісні характеристики. Ці характеристики можуть визначити, чи підходить людина на цю посаду і які якості та компетенції (організаторські, лідерські, стратегічні та тактичні) вона має як менеджер.

Виходом із ситуації, що склалася, є створення сильної та гуманної виконавчої влади, оптимізація її організаційної структури та суттєве підвищення функціональної спроможності. Ключовими елементами тут є системність і якість роботи.

«Для того, щоб органи державної влади могли адекватно реагувати на очікування та потреби громадян та бізнесу, вона повинна мати мотивованих державних службовців, які відрізняються своїм професіоналізмом та досвідом. На цьому тлі необхідно провести реформи в галузі управління людськими ресурсами в адміністрації з метою підвищення її ефективності та результативності, орієнтуючись на розширення кар'єрних можливостей та набуття нових знань та навичок, які будуть допомагати працівникам краще виконувати свої функції» [6, с. 118].

Напрями, що сприяють підвищенню рівня управлінської роботи зображено на рис. 1.

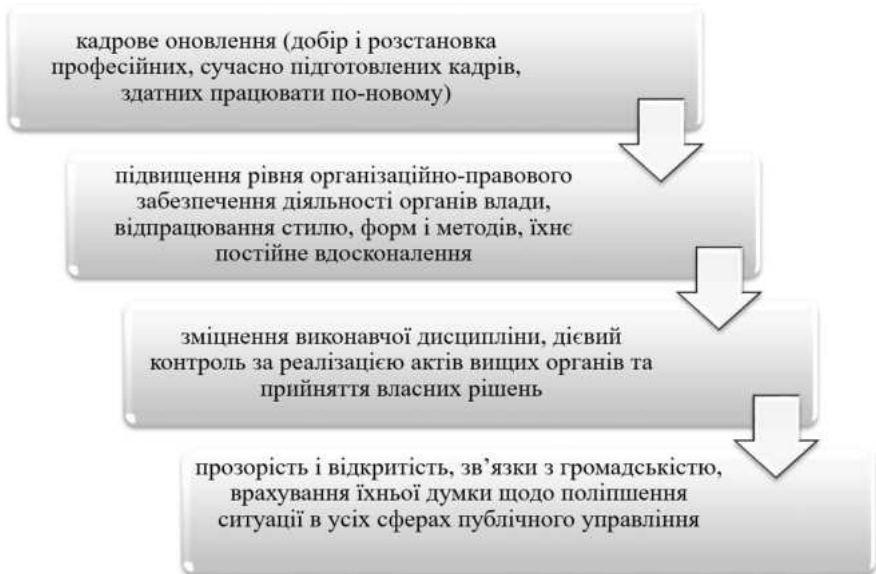


Рис. 1. Напрями, що сприяють підвищенню рівня управлінської роботи

На думку Г. Іздебскі, «суть державної служби полягає в здійсненні подальшого конкретного розподілу влади в державній адміністрації, або, принаймні, державної адміністрації, між керівництвом і постійною, професійною державною службою, найнятою на політичній основі або принаймні політично уповноваженою і, отже, мінлива відповідно до правил демократичної гри» [7].

Специфіка поділу полягає в тому, що передбачає не тільки співпрацю, але й підпорядкування повністю офіційне, а також частково особисте – осіб, які становлять професійну державну службу. Створення професійної державної служби, незалежної від політичної влади та обраної шляхом демократичних виборів, є правильним за умови, що посадовці також поважають і підтримують принципи демократії.

До того ж, здійснюючи надані їм повноваження, вони повинні діяти відповідно до політики уряду, якому вони служать, і усвідомлювати, що остаточною владою належить тим, кого обрала громадськість. Викликає занепокоєння феномен автономії державної служби в процесі прийняття рішень. Не варто забувати, що корпус державної служби не є виборним, тому не має демократичної легітимності. З іншого боку, надмірна заангажованість державної служби має наслідки у вигляді внутрішньої дестабілізації та викликає підозри в упередженості та політичному клієнтелізмі.

Виправити це можна лише за допомогою чітко сформульованих принципів конкурсного найму та просування по службі, змістовних компетенцій працівників адміністрації, що базуються на професіоналізмі, надійності, неупередженості та аполітичності, а також чіткого розмежування адміністративних і політичних посад.

Таким чином, теорія і практика управлінської діяльності визначає такі основні етапи: планування (поточне і перспективне); організація роботи; добір, розстановка і навчання кадрів; визначення рівня управління (хто управляє, його професійна кваліфікація і державний статус); координація дій; зміцнення виконавської дисципліни; посилення функцій управління; звітність. Організація ефективного кадрового забезпечення державних службовців потребує відповідної нормативно-правової бази та зведення різних нормативних матеріалів в єдиний закон.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Оболенський О.Ю. Стратегія професійного навчання кадрів – стратегія майбутнього держави. Вісник державної служби України. 1997. № 1. С. 64-71.
2. Державне управління в Україні: централізація та децентралізація: монографія. Кол. авт: Відп. ред. проф. Н.Р. Нижник. К.: Вид-во УАДУ, 1997. 448 с.
3. Цветков В.В. Державне управління: Основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). Х.: Право, 1996. 164 с.
4. Дубенко С.Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч. посібник. За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.Р. Нижник. К.: Ін-Юре. 1999. 244 с.
5. Ефективність державного управління: монографія. Ю. М. Бажал, О. І. Кілієвич, О. В. Мертенс та ін.; за заг. ред. І. Розпутенка. К.: Вид-во "К.І.С.", 2002. 420 с.
6. Кравченко Т.А. Формування державної кадрової політики у сфері державного управління: концептуальні засади та особливості. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2011. № 2. С. 115-121.
7. Izdebski H. Fundamenty współczesnych państw. Warszawa, 2007. 246 s.