

Шляхтіна Анна,
викладач Інституту вищої кваліфікації
Київський національний торговельно-економічний університет
м.Київ

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ – ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Уряд нашої держави продовжує модернізувати свій підхід до ефективного розподілу людських ресурсів в публічному управлінні. Одним з ключових аспектів цього процесу є перспектива залучення до керівництва всіма сферами держави нових кадрів, а також довіра суспільства як до них, так і до їх конкурсного відбору.

Тим більш, що для забезпечення проведення комплексних реформ у різних сферах державної політики потрібна дієва система публічного управління та професійні, добросовісні, гнучкі, етичні державні службовці.

Рівень професіоналізації інституту державної служби багато в чому залежить від кваліфікованого підбору кадрів, підвищення рівня їх професійної компетентності, зокрема з урахуванням нових завдань та векторів, а також викликів і трансформацій суспільства.

У цьому світлі останнім часом меритократичний принцип відбору та запровадження кадрового резерву розглядається як перспективний та стратегічний крок задля відновлення позитивного іміджу державної служби.

Меритократичний принцип у відборі управлінських кадрів виявляється у ранній селекції талановитих осіб, які мають управлінські здібності, харизму, високий рівень інтелекту, комунікаційні здібності, а також є чесними, відповідальними, неупередженими, з власним особистісним стрижнем. Крім того, основний принцип меритократії в розрізі формування високопрофесійних управлінських кадрів проявляється у рівному доступі до системи публічного управління всіх професійно підготовлених осіб з високим рівнем моральних

якостей, які пройшли відповідний відбір та мають досвід діяльності у сфері управління. [1; с.31]

Мова не тільки про компетентності претендентів на посади. Йдеться також про фаховість і прозорість діяльності тих, хто входить до складу конкурсних комісій. Оскільки, це важливий аспект формування довіри громадськості до результатів проведених конкурсів і остаточного відбору кандидатів.

Помилки під час відбору та розподілу кадрів є стрижневою проблемою у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики, а також проведенні сучасних соціально-політичних та економічних реформ. Вони є підґрунтям невдоволення державною владою та сучасними трансформаційними змінами, знижують репутаційні позиції України на міжнародній арені.

Досвід зарубіжних і вітчизняних організацій свідчить, що робота з питань професійно-кваліфікаційного просування виробничого потенціалу має проводитися прозоро, професійно, цілеспрямовано, а не спонтанно у зв'язку з несподіваною вакансією, що з'явилася в організації. Адже, успіх реформи публічного управління значною мірою залежить саме від якості управління людськими ресурсами в державних органах, яка повинна забезпечуватись сучасними, ефективними, дієвими та компетентними службами управління персоналом. [2; с.31]

На сьогодні в Україні процес відбору кадрів системи публічного управління врегульовано законами України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Відповідно до ст.21 першого з вказаних законодавчих актів, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Однак, існуючий на сьогодні алгоритм та інструменти оцінювання не дають можливості об'єктивно, а головне, неупереджено здійснити відбір компетентних, професійно підготовлених кадрів, оскільки на другому та третьому етапах проведення відбору комісії формуються, в більшості випадків, на розсуд суб'єктів призначення. Крім того, відсутні конкретні механізми оцінювання й рішення

приймається, у більшості випадків, суб'єктивно членами комісії. Крім того, поза увагою залишаються психологічні особливості майбутніх управлінців. А вони на сьогодні відіграють значну роль у забезпеченні керівництва організацією. Особливо за нинішніх умов, які вимагають стресостійкості та високого рівня резильєнтності.

Наприкінці 2020 року Верховною Радою України розглядався та був відхилений проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву», яким передбачалося запровадження кандидатського резерву – інформаційної системи (бази даних), до якої заноситиметься інформація про кандидатів для зайняття посад державної служби, які відповідають визначеним вимогам до професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, та успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору [3]

Наразі, продовжується робота щодо його доопрацювання та залишається актуальною потреба у підборі й резерві професійних кадрів на посади вищого корпусу державної служби.

Треба відмітити, що на сьогодні також не повною мірою забезпечено взаємозв'язок між реалізацією права на навчання, успішністю навчання і стимулами до кар'єрного просування публічних управлінців. Тому, це має розглядатися у двох взаємопов'язаних аспектах: створенні нових умов для навчання та запровадженні дієвих мотиваторів. Зважаючи на вказане існує необхідність створення Вищої школи публічного управління, що дозволить формувати кадровий резерв управлінців, які будуть відповідати найвищим міжнародним стандартам та вимогам і базуватися на кращих світових практиках.

Національним агентством України з питань державної служби (НАДС) відпрацьовується концепція діяльності вказаної школи, створення якої передбачено проектом Стратегії реформування державного управління до 2025 року.

Вбачається, що зазначена структура надасть можливість задовольнити реалізацію комплексної підготовки управлінців категорії «А». У той час, як Українська школа урядування, що належить до сфери управління НАДС, забезпечить діяльність, спрямовану на підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Серед індикаторів, за якими буде визначатися прогрес у досягненні запланованих результатів реформування публічного управління, наступні: відсоток плинності кадрів; відсоток посад державної служби, щодо яких впроваджено систему оплати праці на основі класифікації посад; частка органів, які працюють в HRMIS (Інформаційній системі управління людськими ресурсами, яка має бути впроваджена у всій системі публічного управління до кінця 2023 року; частка держслужбовців, які підвищили рівень професійної компетентності).[4]

Враховуючи викладене, головною метою на сьогодні є – продовження реалізації реформи публічного управління на принципах професійності, добросовісності, політичної нейтральності, орієнтованості на громадян, а також впровадження в українське законодавство кращих європейських практик, що стосуються кваліфікованого підбору кадрів і підвищення рівня їх професійної компетентності.

Список використаних джерел

1. Охотникова О. В. Теоретичні засади формування меритократичного підходу до відбору кадрів в системі публічного управління. // Аспекти публічного управління. – Том 6, 2018. – № 10. С.31–36
2. Серьогін С. Меритократичний підхід до добору на публічну службу / С. Серьогін, Н. Ліповская //Аспекти публічного управління. – 2017. – № 5. С. 22–35
3. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851
4. Конференція «Модернізація 2021: роль інституцій та ефективного управління». 27.04.2021.– URL: <https://www.youtube.com/watch?v=0N8o1ZRDI04>