

1. Ентоні Б.Л., (1997), «Розуміння реформ державного сектору: глобальні тенденції і різноманітні порядку денного», Міжнародний огляд адміністративних Наук, Т. 62, № 3, с. 422-441;
2. Денхардт, Джанет В. (2003), Нова державна служба: Обслуговуючий, а не керманіч, МЕ «Шарп», Нью-Йорк;
3. Гуальміні Елізабетта, (2008), «Реструктуризація веберовської бюрократії: Управління в Європі і США», Державне управління, Т. 66, № 2, с. 45-57;
4. Чоу Білл, (2004), «Реформа державної служби в Китаї, 1993-2001 рр: Невдача впровадження», Китай: Міжнародний журнал, Т. 3, № 3, с. 220-246;
5. Грін-Педерсен Крістофер (2002), «Нові реформи державного управління Данії і Швеції: роль різних соціальних демократичних аспектів», Управління, Т. 12, №1, с. 283-289.

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Самофалов Д.

Магістрант за спеціальністю

«Публічне управління, та адміністрування»

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного, Мелітополь

Українська місцева громадська адміністрація, в даний час стикається з низкою серйозних проблем, одна з яких це створення нових органів самоврядування - ОТГ, здатних відповідати на нові питання. Цей процес децентралізації був непростим через різних політичних, технічних, економічних та соціальних питань. Однак були зроблені нові кроки, які принесли нові надії на майбутній розвиток.

Стаття 140 Конституції України говорить, що місцева адміністрація заснована на принципах місцевої автономії і децентралізації державних послуг, але в подібні інші правові документи, Конституція ще не впроваджена в бюджет і в рівні державних послуг [1]. Дана ситуація викликана тим, що область публічних функцій і послуг, була найменш схильна до впливу процесу європейської інтеграції і глобалізації і як і раніше швидше за все, на нього вплинули традиції і менталітет, яка в Україні як і раніше залишається централістською традицією минулого режиму.

Література за фахом визначає дві великі категорії суспільних послуг з точки зору самих державних службовців:

Перша категорія державної служби, вважається закритою в тому сенсі, де:

Адміністративна кар'єра починається дуже рано з самого нижнього ієрархічного рівня. Найманий персонал повинен володіти особливими кваліфікаціями для заняття державної посади. Зовнішній досвід не береться до уваги при наймі та просуванні. Персонал набирається на формальній

основі - інтерв'ю, що проводяться за суворими правилами. Є період новачка для фізичних осіб, хто входить в публічну систему. Рівень заробітної плати встановлюється законом. Заробітна плата автоматично зростає зі збільшенням терміну перебування на посаді. Заробітна плата державних службовців залежить від терміну перебування на посаді всередині системи. Система оплати праці відрізняється від приватної система оплати праці. Зустрічається в більшості країн ЄС (в основному Бельгія, Німеччина, Греція, Франція і Іспанія) [2].

Друга категорія державної служби - вважається відкритим в тому сенсі, де:

Можливий перехід в публічну систему в середині кар'єри і на будь-якому рівні ієрархії. Немає особливих вимог до основної професії державного службовця. Визнано таким, що зовнішній досвід. Особливих умов прийому на роботу немає. Особи, які входять в систему, не мають період новачка. Немає ніякого володіння, кар'єра може закінчитися в будь-який час, а не тільки в пенсійному віці. Заробітна плата індивідуалізована і заснована на колективних трудових договорах. Заробітна плата не залежить від державного володіння. Права співробітників ідентичні правам співробітники в приватному секторі. У цьому регіоні всього кілька країн ЄС: Данія, Італія, Нідерланди та Великобританія [3].

Запуск адміністративної кар'єри будь-якого віку і рівня в поєднанні з відсутністю конкретних умов прийому на роботу, привів до існування недосвідчених людей в адміністративній системі, і ще гірше - на керівних посадах, що сприяло уразливості системи. Автоматичне зростання заробітної плати і їх зв'язок з тривалістю роботи привели до того, що персонал при наявності середньої освіти, є найбільш стабільним, з усіма наслідками, що випливають. На жаль, це лише деякі з проблем, пов'язані з кадрової політики в Україні.

Але є і хороші новини, у вигляді переваги найму на певні періоди. По-перше, це означає, що керівництво наймається на основі професійної співбесіди та письмового проекту з підвищення ефективності установи. По-друге, саме цей проект можна використовувати як оцінку кандидата в остаточні результати. І останнє, але не менш важливе: діяльність установи буде плануватися під час керівництва, і буде намагатися досягти цілей, поставлених в рамках проекту.

Щоб зберегти відданих своїй справі і досвідчених співробітників в публічній сфері, більшість систем має «резервний» корпус державних службовців. Цей резервний корпус складається з колишніх громадських службовців, які в даний час працюють в приватній сфері, але яких можуть викликати назад в державну систему. Щоб система працювала, держави, які його прийняли, дають велике припинення платежів за контрактом та / або щомісячної допомоги на певні періоди, щоб люди залишалися прихильними громадській сфері. Їх можна знову найняти в систему на тій же посаді, що і до звільнення або аналогічні, з заробітною платою не нижче заробітку до

звільнення. Завдяки цьому методу ці стани виключають багато проблем, пов'язаних з найму недосвідчених людей і зробити систему більш вразливою.

На жаль, в Україні такої системи резервного найму немає, хоча більшість загальнодоступних службовців раніше працювали в державних компаніях.

Часта зміна адміністративного керівництва не обмежується верхом менеджменту, але, на жаль, впливає на весь персонал установи. Хоча Закон передбачає, що державні службовці користуються стабільністю на своїй посаді, в більшості установ і особливо тих, які знаходяться під політичним контролем, замінює своїх співробітників при кожній зміні адміністрації.

Персонал, який належить до тієї ж боці, що і керівництво установи, має більше шансів залишитися на своєму посту, ніж у тих, хто цього не робить.

Через ці політичні та адміністративні нестабільності коливання місцевих кадрів державного управління високі. Оскільки офіси префектів найбільш схильні до політичного впливу через префекта, коливання персоналу нескінченно більше, ніж в меріях або радах.

Але, все ж реформа децентралізації товкає Україну у правильному напрямку, так, новостворені ОТГ змінюють курс кадрової політики, новий підбір апарату, управління, підготовка кадрів, разом з іншими аспектами реформи, таких як — реформування освіти України [4].

Список літератури

1. Конституція України: закон Розділ XI. МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ. Ст. 140.

2. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб. / [С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська та ін.]; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. - Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2011 р. 349 с.

3. Сімсон О. Е. Державно-приватне партнерство як пріоритетний механізм реалізації сучасної кадрової політики/ О. Е. Сімсон // Матеріали міжнародного симпозіуму: Інноваційна політика та законодавство в Європейському Союзі, м. Київ. 2019 р. – 90 с.

4. Застрожнікова І.В. Державне регулювання підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад вищими навчальними закладами України. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр». 2019. Вип. 1 (55).

5. Застрожнікова І.В. Формування кадрового резерву, як одна з функцій HR-менеджменту державної служби. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / За ред. Л.В. Синяєвої. Мелітополь. 2018. №2 с. 148-152.

6. Ортіна Г. В., Сокіл О. Г., Прус Ю.О., Застрожнікова І. В. Сталий розвиток місцевих громад в умовах децентралізації: монографія. І. В. Застрожнікова, Ю. О. Прус, О. Г. Сокіл, Ортіна Г. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2019. 171 с.