

Ю. М. Сірий

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Наукова стаття присвячена адміністративно-правовій характеристиці суб'єктів управління персоналом на державній службі в Україні. У ній аналізуються функції та повноваження організаційних структур, що відповідають за кадрову політику та управління людськими ресурсами у державних установах. Освітлюються правові аспекти, пов'язані з формуванням кадрової бази, призначенням на посади.

Автором визначено, що суб'єкти управління персоналом у сфері державної служби – це організаційні структури та посадові особи, відповідальні за розробку і реалізацію політики та управління персоналом в державних установах. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування державних органів, визначаючи стратегії, процедури та стандарти, які стосуються залучення, розвитку, мотивації і підтримки персоналу. Також з'ясовано, що суб'єкти управління персоналом на державній службі в Україні здійснюють розробку кадрової політики, організацію кар'єрного росту, контроль за дотриманням нормативно-правових актів та надають підтримку у професійному розвитку державних службовців.

Досліджено, що Закон України «Про державну службу» вперше визначає систему суб'єктів управління державною службою таких, як Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; Комісію з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії; керівників державної служби; служби управління персоналом. Також здійснено адміністративно-правову характеристику суб'єктів управління персоналом на державній службі.

Крім того, автором виокремлено проблеми суб'єктів управління персоналом на державній службі, такі як нестабільність робочої сили через часту зміну урядів і політичних призначень; нестача ресурсів; політичний тиск; нестача компетентних кадрів на державній службі обмежує здатність організації ефективно працювати; відсутність чіткої кадрової стратегії та мотивації персоналу, що призводить до зниження продуктивності й незадоволеності персоналу та запропоновано шляхи їх вирішення.

Дослідження спрямоване на ідентифікацію ключових аспектів управління персоналом на державній службі та їх вплив на ефективність державного управління.

Ключові слова: управління персоналом, державна служба, суб'єкти управління персоналом.

Постановка проблеми. Адміністративно-правова характеристика суб'єктів управління персоналом на державній службі полягає в необхідності визначення цих суб'єктів, а також детальному аналізі функцій, повноважень та юридичних аспектів їх діяльності з метою виявлення проблемних моментів, які можуть впливати на ефективність кадрової політики в установах публічного сектору України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика адміністративно-правової характеристики управління персоналом на

державній службі фрагментарно розглядалася у працях таких науковців, як Л. Р. Білої-Тіунової, Є. І. Бородіна, Ю. П. Битяка, В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, М. М. Клемпарського, Н. С., Кутоманова, І. П. Лаврінчука, Н. А. Липовської С. С. Лукаша, А. Р. Мацюка, К. Ю. Мельника, Н. О. Мельничука, В. О. Петришина, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, С. М. Серьогіна та ін.

Мета статті полягає в системному аналізі адміністративно-правової характеристики суб'єктів управління персоналом на державній службі в Україні з метою ідентифікації та оцінки

ключових аспектів, які впливають на їх функціонування та взаємодію в системі державного управління.

Виклад основного матеріалу. Створення ефективної системи управління персоналом на державній службі є ключовим завданням для розвитку суспільства. Успішне управління персоналом охоплює розробку та впровадження політик, процедур, практик та проєктів спрямованих на оптимальне використання і розвиток кадрового потенціалу державних установ. Це сприяє підвищенню продуктивності роботи державних органів, допомагає досягати їхніх стратегічних цілей та позитивно впливає на загальний розвиток суспільства. Ефективна організація роботи державних службовців відіграє вирішальну роль у забезпеченні функціонування державних установ на високому рівні. Вона передбачає створення умов для максимального використання трудового потенціалу персоналу з урахуванням потреб держави, а також професійних і творчих здібностей службовців.

Таким чином, необхідно визначити суб'єктів управління персоналом на державній службі. Суб'єкти управління персоналом у сфері державної служби – це організаційні структури та посадові особи, відповідальні за розробку і реалізацію політики та управління персоналом в державних установах. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування державних органів, визначаючи стратегії, процедури та стандарти, які стосуються залучення, розвитку, мотивації і підтримки персоналу. Також ці суб'єкти не лише визначають напрямок розвитку кадрової політики, але й забезпечують її виконання на всіх рівнях державної служби. Вони відповідають за створення умов для залучення кваліфікованих фахівців, їхнього професійного росту, забезпечення справедливої оцінки роботи та винагороди, а також за підтримку сприятливого робочого клімату. До них належать департаменти управління персоналом, кадрові служби та інші адміністративні підрозділи, які забезпечують підбір, адаптацію, навчання, мотивацію та управління працівниками державної служби. До їх завдань входить розробка та реалізація кадрових стратегій, організація навчання, освіти та професійного розвитку, а також адміністративно-правове забезпечення управління персоналом відповідно до законодавства.

Загалом, чинний Закон України «Про державну службу» [1] вперше визначає систему суб'єктів управління державною службою таких,

як Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; Комісію з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії; керівників державної служби; служби управління персоналом.

З огляду на викладене, вважаємо за необхідне охарактеризувати суб'єктів управління персоналом на державній службі. Так, Аналізуючи конституційні положення щодо повноважень Кабінету Міністрів України у сфері управління персоналом на державній службі, можна виділити наступні аспекти: по-перше, уряд визначає загальні принципи кадрової політики органів виконавчої влади, здійснює призначення та звільнення державних службовців; по-друге, він відповідає за застосування заходів заохочення і дисциплінарної відповідальності до керівників та інших посадових осіб; по-третє, уряд встановлює умови оплати праці для працівників державного сектора, включаючи військовослужбовців та поліцейських; по-четверте, керує організацією структури виконавчої влади, включаючи створення, реорганізацію і ліквідацію міністерств та інших центральних органів, а також затверджує положення про ці органи [2].

Вищезазначені повноваження надають уряду значний вплив на формування та функціонування державної служби відповідно до законодавства та політичних пріоритетів країни. Це дозволяє уряду забезпечувати ефективне виконання завдань, покладених на державну службу, та впроваджувати стратегічні зміни у сфері державного управління [3, с. 175–180].

Отже, Кабінет Міністрів України вирішує різні питання, пов'язані з регулюванням державної служби, шляхом видання постанов і розпоряджень. Крім Уряду, існують інші органи, які мають повноваження щодо державних службовців, такі як Прем'єр-міністр України та міністри, які вносять відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України та приймають рішення з конкретних питань у цій сфері.

Наступним суб'єктом управління персоналом на державній службі є Національне агентство України з питань державної служби, що являється центральним органом виконавчої влади, який відповідає за формування та реалізацію державної політики у сфері державної служби, і забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах, є Національне агентство України з питань державної служби. Аналіз чинного законодав-

ства про державну службу розкриває основні етапи становлення та розвитку цього органу [10, с. 375].

Так, основні етапи розвитку Національного агентства України з питань державної служби включають створення та формування правової бази, розробку інституційних засад і професійних стандартів, підвищення ефективності та якості державної служби, моніторинг і контроль дотримання стандартів, а також міжнародне співробітництво та інтеграцію міжнародних стандартів.

Ці кроки є загальними орієнтирами розвитку Національного агентства України з питань державної служби, кожен з яких відображає важливий аспект впровадження та розвитку системи державної служби в країні.

Національне агентство з питань державної служби виконує свої повноваження безпосередньо та через утворені відповідно до встановленого порядку територіальні органи. Ці територіальні органи представлені міжрегіональними управліннями НАДС у Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, які також відомі як Управління [4].

Управління здійснюють реалізацію державної політики у сфері державної служби та управління персоналом на відповідній території, вносять пропозиції до НАДС щодо формування цієї політики, функціонально керують державною службою, узагальнюють практику застосування законодавства, надають методичні та консультативні роз'яснення, контролюють дотримання законодавства, проводять перевірки та розглядають скарги.

Також, Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі є самостійним структурним підрозділом Національного агентства України з питань державної служби. До його завдань належить забезпечення аналізу та формування державної політики у сфері державної служби з метою забезпечення оптимального функціонування системи управління персоналом в державних органах [5].

Національне агентство України з питань державної служби, керуючись Конституцією України [2] та законами «Про Кабінет Міністрів України» [11], «Про центральні органи виконавчої влади» [13], «Про державну службу» та «Про запобігання корупції» [12], а також постановами Кабінету Міністрів і власними наказами, формує та реалізує державну політику у сфері державної служби, бере участь у формуванні політики щодо служби в органах місцевого самовряду-

вання, забезпечує функціональне управління державною службою, запобігає корупції, управляє кадрами, організовує навчання, контролює підпорядковані установи, виконує планово-фінансову діяльність та забезпечує мобілізаційну готовність держави.

Важливу роль в управлінні персоналом на державній службі процесу відіграє ще один суб'єкт – це Комісія з питань вищого корпусу державної служби. Ця Комісія є особливим суб'єктом управління державною службою. Вона є постійно діючим колегіальним органом, а її статус визначається чинним законодавством, Положенням про Комісію з питань вищого корпусу державної служби та Регламентом її роботи [6; 7].

Комісія характеризується як постійно діючий колегіальний орган, чия діяльність продовжується до ухвалення рішення про її припинення. За її статусом, Комісія віднесена до категорії консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, створених Кабінетом Міністрів України. Ця категорія включає такі форми організації, як комісія (орган, що забезпечує узгодження дій центральних і місцевих виконавчих органів у питаннях, пов'язаних з виконанням завдань уряду), комітет, організаційний комітет (координаційний центр), рада, робоча група, урядова комісія, міжвідомча робоча група [8].

Склад Комісії включає представника Верховної Ради, призначеного Комітетом з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування, представника Президента, призначеного без спеціальних вимог, представника Кабінету Міністрів, голову або заступника голови Національного агентства з питань державної служби, експерта з управління персоналом, призначеного Кабміном, та представників від вищих навчальних закладів і державних органів, що готують фахівців у галузі публічного управління та адміністрування [9].

Оголошення про відбір кандидатів до Комісії та прийом документів публікуються на офіційному веб-сайті Офісу; участь можуть брати громадські об'єднання з п'ятирічним досвідом у сфері підготовки державних службовців або управління персоналом, а також вищі навчальні заклади з дворічною ліцензією на підготовку магістрів та докторів у галузі «Публічне управління та адміністрування»; кандидати повинні бути громадянами України, мати ступінь магістра, щонайменше семирічний загальний стаж роботи, не бути членами політичних партій та мати досвід або знання у сфері державної служби чи управління персоналом.

Комісія з питань вищого корпусу державної служби активно сприяє підвищенню ефективності та професіоналізму державної служби шляхом аналізу законодавства, формулювання рекомендацій та стратегій управління кадрами, надання порад і моніторингу дотримання законодавства, участі у відборі та організації аналітичних заходів.

Таким чином, діяльність Комісії з питань вищого корпусу державної служби спрямована на забезпечення ефективного та професійного функціонування державної служби України, підвищення її авторитету та суспільної довіри.

Ще одним суб'єктом управління на державній службі є служба управління персоналом, підпорядкована керівнику державної служби державного органу. Основними завданнями служби управління персоналом є реалізація державної політики з питань управління персоналом в державних органах, забезпечення виконання повноважень керівника державної служби з питань управління персоналом, забезпечення організаційного розвитку державних органів, добір персоналу для державних органів, прогнозування розвитку персоналу, стимулювання кар'єрного зростання персоналу, підвищення рівня професійної компетентності персоналу, аналіз та організація управління персоналом проведення організаційної роботи, організаційно-методичне керівництво з питань управління персоналом державних органів [10, с. 206–207].

Висновки та перспективи. Таким чином, суб'єкти управління персоналом на державній службі в Україні здійснюють розробку кадрової політики, організацію кар'єрного росту, контроль за дотриманням нормативно-правових актів та надають підтримку у професійному розвитку державних службовців. Однак, вони можуть зіткнутися з наступними проблемами: нестабільність робочої сили через часту зміну урядів і політичних призначень; нестача ресурсів, що може обмежувати здатність залучати, утримувати та розвивати персонал; політичний тиск, який може впливати на процеси прийняття рішень в управлінні персоналом; нестача компетентних кадрів на державній службі обмежує здатність організації ефективно працювати; відсутність чіткої кадрової стратегії, що може призвести до плутанини в поведінці; відсутність мотивації персоналу, що призводить до зниження продуктивності та незадоволеності персоналу.

Для вирішення цих проблем та підвищення ефективності управління персоналом на дер-

жавній службі необхідна комплексна стратегія. Таким чином, ми пропонуємо вжити наступних заходів: розробити стабільну кадрову політику, яка б забезпечувала незалежність від політичних змін та професійний добір і розвиток персоналу; збільшити фінансування та виділити достатні ресурси для добору та утримання компетентних кадрів, а також для навчання та розвитку потенціалу; забезпечити професійну автономію та незалежність органу управління від політичного впливу для забезпечення ефективної операційної діяльності; розробити систему регулярного оцінювання та мотивації персоналу, включаючи встановлення прозорих процедур кар'єрного розвитку та заохочення за високі результати роботи; розробляти та впроваджувати стратегії залучення та утримання кваліфікованого персоналу, включаючи програми стажування, професійного розвитку та інші пільги; удосконалювати системи управління та організаційні процеси з метою підвищення ефективності та результативності діяльності суб'єктів управління персоналом.

Список використаної літератури:

1. Про державну службу України: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2016, № 4, ст. 43.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.
4. Про затвердження Положення про міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві та Севастополі: наказ НАДС від 21 травня 2015 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0600-15>
5. Управління персоналом на державній службі. URL : <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi>
6. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби: Постанова КМУ від 25 березня 2016 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF#Text>
7. Регламент роботи Комісії з питань вищого корпусу державної служби: схвалений на засіданні Комісії з питань вищого корпусу державної служби 28 липня 2016 р. URL: <https://nads.gov.ua/vyshhyj-korpus-derzhavnoyisluzhby/komisiya-z-pytan-vyshhogo-korpusu-derzhavnoyi-sluzhby/reglament-roboty/>.

8. Питання консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів, утворених Кабінетом Міністрів України: Постанова КМУ від 17 червня 2009 р. № 599. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/599-2009-%D0%BF>
9. Про затвердження Порядку відбору представників громадських об'єднань та закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку у сфері публічного управління та адміністрування, до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби: Постанова КМУ від 3 листопада 2019 р. № 906. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/906-2019-%D0%BF#Text>
10. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні : монографія. Одеса, Фенікс, 2011. 540 с.
11. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII *Відомості Верховної Ради*, 2014, № 13, ст. 222.
12. Про запобігання корупції: Закон України від 14 грудня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
13. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text>

Siriy Yu. M. Administrative and legal characteristics of subjects of personnel management in the public service in Ukraine

The scientific article is devoted to the administrative and legal characteristics of subjects of personnel management in the public service in Ukraine. It analyzes the functions and powers of organizational structures responsible for personnel policy and human resources management in state institutions. Legal aspects related to the formation of the personnel base and appointment to positions are highlighted.

The author determined that subjects of personnel management in the field of public service are organizational structures and officials responsible for the development and implementation of policy and personnel management in public institutions. They play a key role in ensuring the effective functioning of government agencies by defining strategies, procedures and standards that relate to the recruitment, development, motivation and support of staff. It was also found out that the subjects of personnel management in the civil service in Ukraine carry out the development of personnel policy, the organization of career growth, control over compliance with regulatory and legal acts and provide support in the professional development of civil servants.

It has been studied that the Law of Ukraine "On Civil Service" for the first time defines the system of subjects of civil service management, such as the Cabinet of Ministers of Ukraine; the central body of executive power, which ensures the formation and implementation of state policy in the field of public service; The Commission on Higher Civil Service Corps and relevant competitive commissions; civil service managers; personnel management services. The administrative and legal characterization of personnel management subjects in the civil service was also carried out.

In addition, the author highlights the problems of personnel management subjects in the public service, such as the instability of the workforce due to frequent changes of governments and political appointments; lack of resources; political pressure; the lack of competent personnel in the civil service limits the organization's ability to work effectively; the absence of a clear personnel strategy and staff motivation, which leads to a decrease in productivity and staff dissatisfaction, and ways to solve them are proposed.

The study is aimed at identifying key aspects of personnel management in the public service and their impact on the effectiveness of public administration.

Key words: *personnel management, public service, personnel management entities.*