



**СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
АДМІНІСТРАТИВНИХ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**Матеріали науково-практичної конференції
19 квітня 2012 р., м. Луганськ**

использования ситуационного подхода и ситуационного лидерства. Среди ученых существуют разные подходы к определению термина „лидерство“, что требует новых исследований этого феномена.

Ключевые слова: государственная служба, лидерство, ситуационный подход.

Peretyaka O. P. Business leadership in practice of public administration

The article considers the problem of leadership, which takes place in the practice of public administration. Relevance of the material presented in this article is that the solution of issues dealing with leadership among public servants is possible through the mechanisms for the use of contingency and situational leadership campaign. Among scientists, there are different approaches to the definition of „leadership“ that calls for new studies of this phenomenon.

Key words: public service, leadership, situational approach.

УДК 354:331.108.2

О. П. Перетяка, О. Ю. Афонін

**ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
В ДЕРЖАВНІЙ ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБІ**

Служба в Державній виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Результативність (ефективність) діяльності вітчизняної виконавчої служби значною мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом. Для реалізації функцій, які покладено на працівників виконавчої служби, потрібно розробляти спеціальні підходи до кадрового менеджменту, які б віддзеркалювали особливості діяльності цієї категорії державних службовців.

Мета статті – розглянути проблеми кадрового менеджменту в державній виконавчій службі.

Працівники органів державної виконавчої служби (державні виконавці, керівні працівники та спеціалісти Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України, відділів державної

виконавчої служби Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських управлінь юстиції, районних, міських (міст обласного значення), районних у містах відділів державної виконавчої служби відповідних управлінь юстиції є державними службовцями. Це означає, що на них поширюється в повному обсязі дія законодавства України про державну службу з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Виконавча служба може повноцінно забезпечити виконання своїх функцій тільки при належному стратегічному використанню людських ресурсів. Очевидно, що не можна досягти запланованих результатів, якщо персонал установ та органів державної виконавчої служби буде недоукомплектований працівниками необхідного рівня кваліфікації, якщо керівники служби не будуть мати достатнього досвіду, знань та навичок у використанні методів кадрового менеджменту.

Управління персоналом науковцями розуміється як технологія роботи з кадрами, яка покликана на раціональне розпорядження здатностями (здібностями) та професійними можливостями людини в державному органі; як функціональна сфера діяльності для забезпечення державної служби людськими ресурсами в необхідній кількості та якості, їхньої правильної оцінки, розстановки та розвитку підготовлених кадрів; як вид людської діяльності, цілеспрямованої на активізацію спільної діяльності колективу [1].

Вагомий внесок у дослідження проблем управління персоналом в цілому, та в державній службі, зокрема, зробили відомі вітчизняні (В. Бакуменко, Л. Балабанова, П. Журавльов, В. Малиновський, Т. Мотренко, Н. Нижник, В. Тронь, Г. Щокін та ін.) та зарубіжні (Г. Атаманчук, А. Блинов, Д. Обухов, С. Шапіро, Дж. Брайсон, П. Друкер, Д. Робі, Б. Тоунлі та ін.) науковці. Напрацьовані ними теоретичні положення щодо розвитку кадрового менеджменту можуть бути екстрапольовані на процеси управління персоналом у сфері державної виконавчої служби України.

На думку І. Шпекторенко [2], розвиток персоналу треба розглядати як головний резерв підвищення державного управління, якості аналізу та вироблення політики, надання якісних управлінських послуг. На успішний розвиток кадрового потенціалу впливають три основні фактори: знання, можливості та поведінка персоналу. Ці фактори треба особливо враховувати при використанні людського

потенціалу на державній службі під час проведення адміністративної реформи та трансформування органів державного управління.

Згідно з Законом України „Про державну виконавчу службу” [3], цей вид публічної служби належить до системи органів Міністерства юстиції України і здійснює виконання рішень судів та інших органів відповідно до законів України. Організаційно Мін’юст побудовано на принципі розмежування повноважень структурних підрозділів центрального апарату, виконання завдань за функціональним принципом, що наближує його за роллю та функціями до аналогічних міністерств європейських країн.

Указом Президента України від 9 грудня 2010 року „Про оптимізацію центральних органів виконавчої влади” [4] Державна виконавча служба утворена як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра юстиції України. Вона належить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері організації примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) відповідно до законів України. Усього в системі Мін’юст працює близько 14,5 тис. працівників, зокрема в державній виконавчій службі – понад 4,5 тис. службовців.

В умовах проведення сучасної адміністративної реформи перед Державною виконавчою службою України поставлено завдання реалізації державної політики у сфері організації примусового виконання рішень; унесення пропозицій щодо формування державної політики у сфері виконання рішень; забезпечення своєчасного, повного і неупередженого виконання рішень у порядку, установленому законодавством; здійснення освітньо-роз’яснювальної роботи з питань виконання судових рішень тощо.

Правове регулювання у сфері управління персоналом Державної виконавчої служби України ґрунтується на особливих обов’язках, які регулюються відповідними нормативно-правовими актами, якими є в першу чергу Конституція України, Закон України „Про державну виконавчу службу”, Закон України „Про виконавче провадження”, Закон України „Про Державну службу” та багато інших нормативно-правових актів. Адміністративна реформа, яка здійснюється в системі державного управління, потребує використання з максимальною віддачею наявного потенціалу працівників державної служби, підвищення якості персоналу всіх підрозділів державної служби.

На керівників державної виконавчої служби під час

сьогоднішньої трансформації покладаються додаткові функції, пов'язані з плануванням, залученням, добором, соціалізацією, професійним розвитком, оцінюванням показників діяльності, мотивацією, оплатою праці з метою максимального використання потенціалу людських ресурсів. Уже зараз ми зіштовхнулися з проблемою пристосування державної виконавчої служби до нових умов, викликаних змінами в політико-економічній системі щодо реалізації потреб служби до європейських стандартів.

Діяльність органів державної виконавчої служби залежить від конкретних людей, які складають основний ресурс установ. Тому основним завданням кадрового менеджменту є раціональне використання, об'єктивна оцінка, розвиток і стимулювання людського потенціалу виконавчої служби. Становлення ефективної державної виконавчої служби потребує проведення дієвої політики у сфері менеджменту людських ресурсів, який би забезпечував прогнозування розвитку персоналу, планування кар'єри державних службовців.

Якісне управління персоналом державної виконавчої служби дає можливість посилити ефективність виконання органами виконавчої влади завдань держави, створити ефективну систему державного управління, яка б відповідала стандартам демократичної, правової держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою. Значною мірою це залежить від керівного кадрового потенціалу державної служби і потребує прискореного формування та розвитку управлінської еліти, залучення на всіх рівнях до системи державного управління керівних кадрів нової генерації: професійно підготовлених, компетентних, патріотично налаштованих, чесних, порядних, відповідальних, енергійних та ініціативних. У зв'язку з цим проблема управління персоналом у сфері державної виконавчої служби набуває особливого значення.

Треба зазначити, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Тому своєчасне виконання рішень державної виконавчої служби полягає в тому, що судові рішення мають бути виконані в повному обсязі, у точній відповідності з їхнім змістом, суворо в терміни, передбачені законом або самим рішенням.

Примусовість виконання рішення означає, що його виконання здійснюється державною виконавчою службою незалежно від бажання особи, відносно якої винесене це рішення. Неупередженість виконання

рішень полягає в тому, що державний виконавець у процесі виконання рішень має керуватися виключно вимогами закону та змістом виконуваного рішення без урахування власного ставлення до особи, відносно якої винесено рішення, а також власної оцінки його доцільності та справедливості.

Таким чином, для підвищення ефективності діяльності державної виконавчої служби назріла потреба вдосконалення системи управління її персоналу, просування реформ менеджменту людських ресурсів на державній службі, посилення мотиваційного стимулюючого чинника в діяльності державного службовця, запровадження механізмів розв'язання питань професійної підготовки та організації роботи державних виконавців. Ці проблеми мають стати предметом подальшого наукового аналізу.

Література

1. Федорова Н. В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Кнорус, 2007. – 416 с.
2. Шпекторенко І. Менеджмент знань у професійному розвитку персоналу державної служби / І. Шпекторенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums.
3. Про державну виконавчу службу: закон України від 22.12.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mir-ekspertiz.info/zakon-ukra%D1%97ni-pro-derzhavnu-vikonavchu-sluzhbu/>.
4. Про оптимізацію центральних органів виконавчої влади: указ Президента України від 09.12.2010 р. № 1085 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010>.

Перетяка О. П., Афонін О. Ю. Проблеми кадрового менеджменту у державній виконавчій службі

Актуальність матеріалу, викладеного у статті, обумовлена нагальними потребами вирішення проблем кадрового менеджменту у Державній виконавчій службі. Серед основних питань управління персоналом в цій структурі актуальними є: професійна підготовка та організація роботи державних виконавців, забезпечення Державної виконавчої служби людськими ресурсами в необхідній кількості та якості, їхньої правильної оцінки, розстановки та розвитку підготовлених кадрів, посилення мотиваційного стимулюючого чинника в діяльності державного службовця, розвиток людського потенціалу виконавчої

служби.

Ключові слова: Державна виконавча служба, менеджмент персоналу, управління людськими ресурсами, професійний розвиток, державна служба.

Перетьяка О. П., Афонин О. Ю. Проблемы кадрового менеджмента в государственной исполнительной службе

Актуальность материала, изложенного в статье, обусловлена насущными потребностями решения проблем кадрового менеджмента в государственной исполнительной службе. Среди основных вопросов управления персоналом в этой структуре первостепенными являются: профессиональная подготовка и организации работы государственных исполнителей, обеспечение государственной исполнительной службы человеческими ресурсами в необходимом количестве и качестве, их правильная оценка, рациональная расстановка кадров, усиление мотивационного стимулирующего фактора в деятельности государственного служащего, развитие человеческого потенциала исполнительной службы.

Ключевые слова: Государственная исполнительная служба, менеджмент персонала, управление человеческими ресурсами, профессиональное развитие, государственная служба.

Peretyaka O. P., Afonin O. Y. The problems of personnel management at government executive service

Relevance of the presented material is explained by pressing needs to solve the problems of personnel management at government executive service. Among the main issues of HRM in this structure the paramount are the following: training and organizational management of government bailiff, the supply of government executive service with human resources in necessary quantity and quality, their rightful evaluation, rational placing of personnel, intensification of motivational and incentive factor of government bailiff activities, development of human potential in executive service.

Key words: government executive service, personnel management, the management of human recourses, the professional progress, government service.