**ПЛАН**

Вступ

1. Основні поняття
2. Нормативно-правове регулювання діяльності державної служби
3. Матерiальне та соцiально-побутове забезпечення державних службовцiв
4. Проходження державної служби в державних органах та їх апаратi
5. Реформування державної служби

Висновки

Література

**ВСТУП**

За останні десять років життя нашого суспільства відбулися радикальні зміни в економіці, соціальному житті. В умовах розмаїтості форм власності, свободи інформації, ідеологічного плюралізму держава повинна стати принципово новою, ніж при колишній командно-розподільній системі. Однак реформи державного управління, особливо в сфері виконавчої влади, значно відстали від реформ в інших сферах. Стара адміністративна машина намагається пристосуватися до вирішення нових завдань при принципово новій системі відносин. І, як результат, якість роботи держапарату знижується, а неефективність, хаотичність його дій зростає.

Відбулося вимивання кваліфікації - апарат залишили професіональні кадри, а адекватної заміни не з'явилося. Структура посад свідчить, що державна служба є малоперспективною. Адже лише 1,5% державних службовців обіймають посади 1-3 категорій, натомість 95% - посади 5-7 категорій. Це у поєднанні зі слабодиференційованою заробітною платою робить непривабливою кар'єру державного службовця. Крім того, низький рівень базової зарплати та значні надбавки, що надаються на розсуд керівника, підривають основи незалежності державної служби. Заробітна плата також дуже диференціюється між різними державними органами, знижуючи горизонтальну мобільність державних службовців. Працівники поділяються також за віком і стажем державної служби. Приблизно 20% державних службовців мають стаж понад 15 років, у тому числі майже 40% керівників сформувалися за старої суспільної системи. Близько половини керівного персоналу має пенсійний або передпенсійний вік. З іншого боку, понад 55% державних службовців мають стаж до 5 років [1].

Зі зникненням керівної партії не відбулося повороту до звичайної для демократичних країн служби публічної. Апарат, як і раніше, залишається непрозорим і менш підконтрольним, що породжує такі наслідки, як ріст корупції. Нарешті втратили силу колишні норми адміністративної моралі, хоча і далекі від досконалості, однак такі, що регулювали поведінку службовців. На їхньому місці виник моральний вакуум із властивою йому вседозволеністю, цинізмом, корупцією.

Слід зазначити, що в країні створюються правові передумови для позитивних змін, які знайшли своє відображення в Конституції України, Законі України "Про державну службу", Указах Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" та "Про підвищення ефективності системи державної служби" [4, 5].

Здійснення економічних і соціальних перетворень, досягнення економічного росту і виконання державою управлінських послуг на високому рівні, просування в напрямку європейської інтеґрації можливо тільки за умови створення ефективної системи державного управління, що відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

З цією метою в Україні проводиться широкомасштабна адміністративна реформа, невід'ємною частиною якої є реформування системи державної служби, а саме: створення оновленого, дієздатного державного апарату, становлення професіональної, політично нейтральної й авторитетної державної служби.

Саме тому мною була обрана дана тема роботи. У курсовій розглянуто стан держапарату на сьогоднішній день, окреслено основні напрямки реформування державної служби та особливості регулювання праці держслужбовців.

1. **Основні** **поняття**

Закон України "Про державну службу" трактує поняття "державна служба" як професійну діяльність осіб, що займають посади в державних органах та їх апараті і практично виконують завдання і функції держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [3]. Цi особи є державними службовцями i мають вiдповiднi службовi повноваження.

Посада - це визначена структурою i штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Посадовими особами вiдповiдно до цього Закону вважаються керiвники та заступники керiвникiв державних органiв та їх апарату, iншi державнi службовцi, на яких законами або iншими нормативними актами покладено здiйснення органiзацiйно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцiй.

Державні органи - це органи з повноваженнями, установленими Конституцією України, іншими законодавчими актами України, пов'язаними зі здійсненням законодавчої, виконавчої, судової влади з метою визначення, узгодження і виконання завдань і функцій держави у певній сфері чи діяльності на певній території. Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент - Верховна Рада України. Вищим органом у системі органів виконавчої влади є Кабінет Міністрів України. До системи органів виконавчої влади відносять: міністерства, комітети, Раду Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування [2].

Основними цілями і завданнями державної служби в Україні є створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав і свобод людини і громадянина, а також забезпечення результативної і стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень на конституційних основах.

Державна служба грунтується на таких основних принципах:

* служiння народу України;
* демократизму i законностi;
* гуманiзму i соцiальної справедливостi;
* прiоритету прав людини i громадянина;
* професiоналiзму, компетентностi, iнiцiативностi, чесностi, вiдданостi справi;
* персональної вiдповiдальностi за виконання службових обов'язкiв i дисциплiни;
* дотримання прав та законних iнтересiв органiв мiсцевого i регiонального самоврядування;
* дотримання прав пiдприємств, установ i органiзацiй, об'єднань громадян.

Право на державну службу мають громадяни України незалежно вiд походження, соцiального i майнового стану, расової i нацiональної приналежностi, статi, полiтичних поглядiв, релiгiйних переконань, мiсця проживання, якi одержали вiдповiдну освiту i професiйну пiдготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний вiдбiр, або за iншою процедурою, передбаченою Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Державна полiтика у сферi державної служби визначається Верховною Радою України.

Основними напрямами державної полiтики у сферi державної служби є визначення основних цiлей, завдань та принципiв функцiонування iнституту державної служби, забезпечення ефективної роботи всiх державних органiв вiдповiдно до їх компетенцiї.

Для проведення єдиної державної полiтики та функцiонального управлiння державною службою утворюється Головне управлiння державної служби при Кабiнетi Мiнiстрiв України.

Питання функцiонування державної служби в iнших державних органах, правове становище яких регулюється спецiальними законами України, вирiшуються цими органами.

Органом управлiння державною службою в державних органах та їх апаратi є Головне управлiння державної служби при Кабiнетi Мiнiстрiв України.

Головне управлiння державної служби при Кабiнетi Мiнiстрiв України:

* прогнозує i планує потребу державних органiв та їх апарату в кадрах;
* забезпечує разом з iншими державними органами реалiзацiю загальних напрямiв полiтики у сферi державної служби в державних органах та їх апаратi;
* розробляє i вносить на розгляд Кабiнету Мiнiстрiв України проекти нормативних актiв з питань державної служби в державних органах та їх апаратi;
* розробляє, координує i контролює здiйснення заходiв щодо пiдвищення ефективностi державної служби в державних органах та їх апаратi;
* здiйснює методичне керiвництво проведенням конкурсного вiдбору державних службовцiв в державних органах та їх апаратi;
* органiзує навчання i професiйну пiдготовку державних службовцiв державних органiв та їх апарату;
* контролює дотримання визначених цим Законом умов реалiзацiї громадянами права на державну службу;
* органiзує, координує та забезпечує умови для розвитку наукових дослiджень з питань державної служби.

З метою визначення шляхiв, засобiв i форм реалiзацiї основних напрямiв державної полiтики у сферi державної служби, об'єднання усiх зусиль державних органiв щодо пiдвищення ефективностi державної служби створюється мiжвiдомчий дорадчий орган - Координацiйна рада з питань державної служби в державних органах.

Положення про Координацiйну раду з питань державної служби в державних органах затверджується Кабiнетом Мiнiстрiв України.

1. **Нормативно-правове регулювання діяльності державної служби**

Нормативно-правова основа діяльності державної служби включає в себе такі рівні правового регулювання:

**Законодавчий:**

1. Конституція України №254к/96 від 28 червня 1996 року

2. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 року N 3723-XII

3. Закон України “Про дипломатичну службу” від 20 вересня 2001 року N 2728-III

4. Закон України “Про боротьбу з корупцією” 5 жовтня 1995 року N 356/95-ВР

5. Закон України “Про Національний банк України” від 20 травня 1999 року N 679-XIV

**Підзаконний:**

1. Указ Президента України “Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні” від 22 липня 1998 року N 810/98

2. Указ Президента України “Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні” від 14 квітня 2000 року N 599/2000;

3. Постанова “Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” від 15 лютого 2002 р. N 169

4. Постанова КМУ “Про затвердження Порядку проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу” від 16 листопада 2002 р. N 1754

5. Постанова КМУ “Про порядок призначення на посади та звільнення з посад перших заступників, заступників голів та керівників апарату обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій” від 29 липня 1999 р. N 1369

6. Постанова КМУ “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” від 28 грудня 2000 р. N 1922

7. Розпорядження КМУ “Про затвердження Концепції ротації кадрів на окремих посадах державних службовців” від 18 березня 2002 р. N 144-р

8. Наказ Головдержслужби і УАДУ при Президентові України “Про затвердження Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців” від 10 травня 2002 року №30/84

9. Наказ Головдержслужби “Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань” від 31 жовтня 2003 року N 122.

Правова основа віднесення державних службовців до категорій посад.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Посади державних службовців | Категорії посадових осіб, віднесених до державних службовців на основі **Закону України “Про державну службу”** | Категорії посадових осіб, віднесених до державних службовців на основі **Постанов Кабінету Міністрів України** | Категорії посадових осіб, віднесених до державних службовців на основі **Розпоряджень Кабінету Міністрів України** | Категорії посадових осіб, віднесених до державних службовців на основі **інших нормативно-правових актів** |
| І категорія | 4 | 7 | 30 | 5 |
| 2 категорія | 17 | 19 | 142 | 9 |
| 3 категорія | 26 | 49 | 170 | 15 |
| 4 категорія | 14 | 58 | 146 | 22 |
| 5 категорія | 17 | 53 | 152 | 49 |
| 6 категорія | 18 | 31 | 121 | 0 |
| 7 категорія | 9 | 18 | 75 | 0 |

Закон України “Про державну службу” чітко не визначає поділу посад на політичні, адміністративні, патронатні (це, правда, закладено у Стратегії реформування державної служби)

Варто відзначити, що досі спостерігається спонтанність у правовому регулюванні категорій державних службовців за сферою діяльності. Крім Закону України “Про державну службу”, є низка інших законів, які визначають особливості правового статусу службовців окремих органів державної влади. Можемо виділити такі категорії:

* 1. державні службовці органів виконавчої влади;
	2. державні службовці військової служби;
	3. державні службовці правоохоронних органів;
	4. державні службовці судових і юрисдикційних органів;
	5. державні службовці митних органів;
	6. дипломатичні державні службовці.

Відмінності між категоріями є дуже значними. Так, питання функціонування державної служби у Національному банку та класифікації посад, відповідно до Закону України “Про Національний банк України”, вирішує Правління Національного банку відповідно до законодавства України.

Законодавчі положення щодо проходження державної служби в Україні деталізуються через підзаконні нормативно-правові акти. Постановами Кабінету Міністрів України затверджені Положення про конкурс, атестацію, щорічну оцінку діяльності державного службовця, порядок проведення службового розслідування, кадровий резерв тощо.

Серед проблемних питань (прогалин) правового регулювання діяльності державних службовців також відзначимо:

1. конкурс на заміщення посад державних службовців на належному рівні врегульовано лише для посад 3-7 категорії, нормативно визначеного порядку проведення конкурсу на заміщення посад 1-2 категорій державної служби на сьогодні немає. Це суперечить принципам кар’єрно-позиційної державної служби і дає місце вольовому вирішенню кадрових питань при зайнятті посад вищих державних службовців;
2. законодавство про державну службу належним чином не врегульовує порядок виконання робіт на державній службі за угодою (проведення експертизи, виконання наукових, аналітичних робіт), статус осіб, які виконують такі роботи;
3. на сьогодні відсутні правові механізми встановлення і вирішення “конфлікту інтересів” на державній службі;
4. на підзаконному рівні відсутня деталізація положень щодо боротьби з корупцією серед державних службовців (це стосується, насамперед, фінансового контролю);
5. відсутність законодавчого врегулювання статусу окремих вищих посадових осіб органів державного управління (членів Кабінету Міністрів України).

**3.** **Матерiальне та соцiально-побутове забезпечення державних службовцiв**

Оплата працi державних службовцiв повинна забезпечувати достатнi матерiальнi умови для незалежного виконання службових обов'язкiв, сприяти укомплектуванню апарату державних органiв компетентними i досвiдченими кадрами, стимулювати їх сумлiнну та iнiцiативну працю.

Заробiтна плата державних службовцiв складається з посадових окладiв, премiй, доплати за ранги, надбавки за вислугу рокiв на державнiй службi та iнших надбавок.

Посадовi оклади державних службовцiв установлюються залежно вiд складностi та рiвня вiдповiдальностi виконуваних службових обов'язкiв.

Доплата за ранг провадиться вiдповiдно до рангу, присвоєного державному службовцю.

Надбавка за вислугу рокiв виплачується державним службовцям щомiсячно у вiдсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг i залежно вiд стажу державної служби у таких розмiрах: понад 3 роки - 10, понад 5 рокiв - 15, понад 10 рокiв - 20, понад 15 рокiв - 25, понад 20 рокiв - 30, понад 25 рокiв - 40 вiдсоткiв.

Державним службовцям можуть установлюватися надбавки за високi досягнення у працi i виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язкiв тимчасово вiдсутнiх працiвникiв та iншi надбавки i доплати, а також надаватися матерiальна допомога для вирiшення соцiально-побутових питань.

Умови оплати працi державних службовцiв, розмiри їх посадових окладiв, надбавок, доплат i матерiальної допомоги визначаються Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Джерелом формування фонду оплати працi державних службовцiв є Державний бюджет України.

Скорочення бюджетних асигнувань не може бути пiдставою для зменшення посадових окладiв, надбавок до них та фiнансування iнших, передбачених цим Законом, гарантiй, пiльг i компенсацiй.

За сумлiнну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язкiв державним службовцям видається грошова винагорода в розмiрi та порядку, що встановлюються Кабiнетом Мiнiстрiв України.

За особливi трудовi заслуги державнi службовцi представляються до державних нагород та присвоєння почесних звань.

Державним службовцям надається щорiчна вiдпустка тривалiстю 30 календарних днiв, якщо законодавством не передбачено бiльш тривалої вiдпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення у розмiрi посадового окладу.

Державним службовцям, якi мають стаж роботи в державних органах понад 10 рокiв, надається додаткова оплачувана вiдпустка тривалiстю до 15 календарних днiв. Порядок i умови надання додаткових оплачуваних вiдпусток встановлюються Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Державнi службовцi забезпечуються житлом у встановленому порядку iз державного фонду.

Державнi службовцi, якi займають посади першої - четвертої категорiй, мають право на першочергове встановлення квартирних телефонiв.

На iндивiдуальне i кооперативне житлове будiвництво або для придбання квартир чи iндивiдуальних жилих будинкiв державним службовцям, якi потребують вiдповiдно до чинного законодавства полiпшення житлових умов, надається земельна дiлянка та безвiдсотковий кредит на строк до 20 рокiв. Умови надання кредиту визначаються Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Державнi службовцi та члени їх сiмей, якi проживають разом з ними, користуються у встановленому порядку безплатним медичним обслуговуванням у державних закладах охорони здоров'я. Цими ж закладами вони обслуговуються пiсля виходу на пенсiю.

Пенсiя державним службовцям виплачується за рахунок держави.

На одержання пенсiї державних службовцiв мають право особи, якi досягли встановленого законодавством України пенсiйного вiку, за наявностi загального трудового стажу для чоловiкiв - не менше 25 рокiв, для жiнок - не менше 20 рокiв, у тому числi стажу державної служби - не менше 10 рокiв. Зазначеним особам призначаються пенсiї в розмiрi 80 вiдсоткiв суми їх посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, передбачених цим Законом, без обмеження граничного розмiру пенсiї.

Пенсiя державному службовцю виплачується у повному розмiрi незалежно вiд його заробiтку (прибутку), одержуваного пiсля виходу на пенсiю.

За кожний повний рiк роботи понад 10 рокiв на державнiй службi пенсiя збiльшується на один вiдсоток заробiтку, але не бiльше 90 вiдсоткiв посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, передбачених цим Законом, без обмеження граничного розмiру пенсiї.

Державним службовцям у разi виходу на пенсiю при наявностi стажу державної служби не менше 10 рокiв виплачується грошова допомога в розмiрi 10 мiсячних посадових окладiв.

У разi виходу на пенсiю державнi службовцi при наявностi стажу державної служби не менше 10 рокiв користуються умовами щодо комунально-побутового обслуговування, передбаченими Законом „Про державну службу”

**4. Проходження державної служби в державних органах та їх апаратi**

Прийняття на державну службу на посади третьої - сьомої категорiй, передбачених статтею 25 Закону „Про державну службу”, здiйснюється на конкурснiй основi, крiм випадкiв, коли iнше встановлено законами України.

Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється Положенням, що затверджується Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Данi про вакансiї посад державних службовцiв пiдлягають публiкацiї та поширенню через засоби масової iнформацiї не пiзнiш як за один мiсяць до проведення конкурсу.

Забороняється вимагати вiд кандидатiв на державну службу вiдомостi та документи, подання яких не передбачено законодавством України.

Президент України, Голова Верховної Ради України, члени Уряду України, глави мiсцевих державних адмiнiстрацiй мають право самостiйно добирати та приймати осiб на посади своїх помiчникiв, керiвникiв прес-служб, радникiв i секретарiв згiдно з штатним розписом i категорiєю, що вiдповiдає посадi (патронатна служба). Порядок перебування на державнiй службi таких осiб установлюється вiдповiдними органами.

Державний службовець не має права:

займатися пiдприємницькою дiяльнiстю безпосередньо чи через посередникiв, крiм випадкiв, передбачених чинним законодавством, або бути повiреним третiх осiб у справах державного органу, де вiн працює, а також виконувати роботу на умовах сумiсництва (крiм наукової, викладацької, творчої дiяльностi, а також медичної практики);

сприяти, використовуючи своє службове становище, фiзичним i юридичним особам у здiйсненнi ними пiдприємницької дiяльностi з метою одержання за це винагороди у грошовому чи iншому виглядi, послуг, пiльг;

самостiйно або через представника входити до складу керiвних органiв пiдприємств, господарських товариств тощо, органiзацiй, спiлок, об'єднань, кооперативiв, що здiйснюють пiдприємницьку дiяльнiсть;

приймати подарунки чи послуги вiд фiзичних або юридичних осiб у зв'язку iз своєю службовою дiяльнiстю.

Державнi службовцi не можуть брати участь у страйках та вчиняти iншi дiї, що перешкоджають нормальному функцiонуванню державного органу.

Iншi обмеження, пов'язанi з проходженням державної служби окремими категорiями державних службовцiв, встановлюються виключно законодавчими актами України.

Громадяни України, якi вперше зараховуються на державну службу, приймають Присягу такого змiсту:

"Повнiстю усвiдомлюючи свою високу вiдповiдальнiсть, урочисто присягаю, що буду вiрно служити народовi України, суворо дотримувати Конституцiї та законiв України, сприяти втiленню їх у життя, змiцнювати їх авторитет, охороняти права, свободи i законнi iнтереси громадян, з гiднiстю нести високе звання державного службовця, сумлiнно виконувати свої обов'язки".

Державний службовець пiдписує текст Присяги, який зберiгається за мiсцем роботи. Про прийняття Присяги робиться запис у трудовiй книжцi.

При прийняттi на державну службу може встановлюватися випробування термiном до шести мiсяцiв.

З метою набуття практичного досвiду, перевiрки професiйного рiвня i дiлових якостей особи, яка претендує на посаду державного службовця, може проводитися стажування у вiдповiдному державному органi термiном до двох мiсяцiв iз збереженням заробiтної плати за основним мiсцем роботи.

Тривалiсть робочого часу державних службовцiв визначається вiдповiдно до законодавства про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Для виконання невiдкладної i непередбаченої роботи державнi службовцi зобов'язанi за розпорядженням керiвника органу, в якому вони працюють, з'являтися на службу у вихiднi, святковi та неробочi днi, робота за якi компенсується вiдповiдно до чинного трудового законодавства.

За рiшенням керiвника органу державнi службовцi можуть бути вiдкликанi iз щорiчної або додаткової вiдпустки. Частина невикористаної вiдпустки, яка залишилася, надається державному службовцю у будь-який iнший час вiдповiдного року чи приєднується до вiдпустки у наступному роцi.

Державним службовцям вiдшкодовуються витрати на службовi вiдрядження та виплачуються iншi компенсацiї вiдповiдно до законодавства про працю України.

Пiд час вiдрядження державнi службовцi користуються правом бронювання мiсць у готелях i на всi види транспорту, а також першочергового придбання проїзних документiв.

Державним службовцям за мiсцем вiдрядження надається мiсце для роботи, можливiсть користуватися зв'язком, транспортом, розмножувальною технiкою, iншими послугами технiчного характеру.

Невиконання службових обов'язкiв, що призвело до людських жертв або заподiяло значної матерiальної чи моральної шкоди громадяниновi, державi, пiдприємству, установi, органiзацiї чи об'єднанню громадян, є пiдставою для вiдсторонення державного службовця вiд виконання повноважень за посадою iз збереженням заробiтної плати. Рiшення про вiдсторонення державного службовця вiд виконання повноважень за посадою приймається керiвником державного органу, в якому працює цей службовець.

Тривалiсть вiдсторонення вiд виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати часу службового розслiдування. Службове розслiдування проводиться у строк до двох мiсяцiв у порядку, визначеному Кабiнетом Мiнiстрiв України.

Якщо правомiрнiсть рiшення про вiдсторонення державного службовця вiд виконання повноважень за посадою не пiдтверджується результатами службового розслiдування, це рiшення скасовується.

Граничний вiк перебування на державнiй службi становить 60 рокiв для чоловiкiв i 55 рокiв для жiнок. У разi необхiдностi керiвник державного органу за погодженням з Начальником Головного управлiння державної служби при Кабiнетi Мiнiстрiв України може продовжити термiн перебування на державнiй службi, але не бiльш як на п'ять рокiв.

У виняткових випадках пiсля закiнчення цього термiну державнi службовцi можуть бути залишенi на державнiй службi лише на посадах радникiв або консультантiв за рiшенням керiвника вiдповiдного державного органу.

**5. Реформування державної служби**

При аналізі питань реформування державної служби автор спирається на дослідження і публікації таких визначних науковців, як Н. Нижник, С. Дубенко, В. Цвєтков, Е. Ліанова та інші. Серед напрямків реформування державної служби досліджується підготовка і підвищення кваліфікації державних службовців.

Стратегія реформування системи державної служби передбачає удосконалювання класифікації посад державних службовців. У побудові системи сучасної державної служби необхідно виходити з чіткого визначення функцій органів державної влади і посадових осіб, створення оптимальної структури управління і розмежування повноважень кожного органу.

У класифікації посад в органах державної влади за змістом і характером діяльності, способом призначення і наділення повноваженнями доцільно законодавчо визначити такі типи посад: політичні, адміністративні і патронажні. Керівники, що займають політичні посади, мають зосередитися на формуванні урядової політики, вирішенні стратегічних проблем економічного і соціального розвитку суспільства і відповідної сфери керування і з цією метою повинні бути звільнені від щоденних адміністративних справ і управління персоналом. До політичних посад повинні бути віднесені посади прем'єр-міністра України, інших членів Кабінету Міністрів України. Функції по організації виконання рішень міністра, прийняття управлінських рішень покладені на апарат міністерства. До адміністративних повинні належати посади керівників і фахівців, які забезпечують стабільну роботу органів державної влади відповідно до законодавства. Зміна керівника, структури і підпорядкування органів державної влади не може бути основою для звільнення з посад державних службовців, що займають адміністративні посади в органах державної влади.

До патронажних посад належать посади радників, консультантів, помічників і інші посади, передбачені штатним розкладом для організаційного та інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності членів Кабінету Міністрів України, керівників органів державної влади. На посаді патронажної служби відповідні керівники мають право самостійно підбирати і приймати службовців без конкурсу. Разом з тим посади патронажної служби у встановленому порядку повинні належати до відповідних категорій посад державних службовців. У разі потреби на посади патронажної служби керівник може призначати на умовах контракту фахівців, що не мають статусу державних службовців.

Важливим напрямком реформування системи державної служби України є забезпечення конкурентності, об'єктивності і гласності під час прийому і просування по службі. Попередження рецидивів непрофесіоналізму і некомпетентності формування кадрового потенціалу необхідно здійснювати на основі висококваліфікованих фахівців нової генерації. З цією метою необхідні більш прозорі, об'єктивні процедури прийняття на державну службу, впровадження єдиного порядку проведення відкритого конкурсу і стажування зі складанням іспиту. З метою пошуку потенційних лідерів, молоді, що має неординарні якості, доцільно розробити порядок прийняття на державну службу перспективних випускників вищих навчальних закладів, фахівців підприємницької, банківської і фінансово-економічної сфери.

Ці заходи вимагають істотних змін у характері діяльності кадрових служб органів виконавчої влади. Кадрові служби повинні зосередитися в першу чергу на аналітичній та організаційній роботі в кадровому менеджменті, аналізі ефективності діяльності відповідного органу, його структурних підрозділів, професійної діяльності кожного державного службовця, прогнозі розвитку персоналу, плануванні кар'єри службовців, забезпеченні їхнього навчання і моніторингу ефективності роботи.

У ході реформування системи державної служби необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на підвищення адміністративної культури державних службовців, змінити в суспільній свідомості негативний імідж державної служби. Необхідно розробити принципи взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування і їхніх посадових осіб із громадськістю, прийти до принципово нового типу взаємин між громадянами і держслужбовцями, в основі яких були б пріоритети прав і свобод людини, повага до особистості, висока культура спілкування.

Реалізація заходів для реформування державної служби повинна супроводжуватися реформуванням системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. В основу реформування професійного навчання кадрів необхідно покласти зміну акцентів у напрямку підготовки національної управлінської еліти. Особливо необхідна підготовка в галузі управлінської діяльності, прийняття рішень, стратегічного менеджменту, управління персоналом, адміністративного менеджменту й ін.

Навчання повинно носити випереджальний характер з урахуванням перспектив розвитку держави, удосконалювання завдань і функцій її органів.

Навчання кадрів повинно базуватися на державних освітніх стандартах з урахуванням світового досвіду, гнучкості застосування всіх видів, форм і методів навчання, досягнення інтенсифікації й оптимізації навчального процесу.

Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників державної служби повинні спиратися на певні принципи і реалізуватися за допомогою системи організаційних заходів, що регулюють навчальний процес. Характер і тип підготовки і перепідготовки державних службовців визначаються тим, для якої системи державного управління вони призначені. Зокрема державна служба громадянського суспільства потребує від службовців ряду якостей, що виступають одночасно освітніми принципами підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації держслужбовців. Ці якості повинні бути усвідомлені, розвинуті і систематизовані, хоча їхня подібна присутність обумовлена в більшій чи меншій мірі самою включеністю претендентів на посадах в системі державної служби. Природно, що в громадянському суспільстві необхідні якості споконвічно присутні в більшій мірі. Принципи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації держслужбовців можуть бути розділені на професійні і загальногромадянські (тобто потрібне формування громадянських якостей, виражених у державних службовців у більш концентрованому вигляді, ніж в інших громадян), на внутрікорпоративні і відносини корпорації бюрократії з громадянами й іншими суспільними інститутами; крім того, виділяється група принципів об'єднання професійних пріоритетів і вольових якостей.

Загальногромадянські принципи передбачають:

- розвиток підвищеного почуття відповідальності і громадянської свідомості, у тому числі ряду специфічних етичних якостей, таких як громадянський обов'язок; патріотизм;

- чесність і несхильність до корупційних впливів.

Професійні принципи включають:

- наявність спеціальних знань у галузі політології, економіки, соціальної психології, історії і теорії світового і вітчизняного державного управління, соціології, права й ін;

- уміння використовувати ці знання;

- прагнення постійно підвищувати свій професійний рівень.

Внутрікорпоративні принципи передбачають удосконалення навичок керівної роботи, у тому числі лідерських якостей, а також уміння порівнювати відповідно цілі і способи їх досягнення.

Принципи спрямованості корпорації бюрократії до громадян і інших суспільних інститутів зводяться до прийняття моделі відкритого і передбачуваного поводження, врахування різноманітних позицій та вміння знайти їх оптимальну і прийняту суспільством результуючу, яка веде до досягнення поставлених і прийнятих суспільством політичних цілей, до максимально можливого задоволення суспільних потреб і сподівань.

Названі принципи, будучи структурованими, допускають існування державного управління як комплексної навчальної дисципліни, що включає в себе елементи різних знань. Ці знання для держслужбовців повинні бути засвоєні не просто як абстрактні, а у вигляді "установок на діяльність", що може бути забезпечено тільки особливою побудовою курсів навчання. У курси для держслужбовців варто неодмінно включати компоненти реальної управлінської діяльності та її імітації. Підвищена роль тренінгів, практик, імітаційних методів і прийомів і т.п. у порівнянні з традиційними лекціями і семінарами може сприяти досягненню зазначеної мети виховання держслужбовців, установлюючи споріднення підготовки держслужбовців і лікарів-практиків [6].

**ВИСНОВКИ**

Зі всього вище написаного можна зробити наступні висновки.

1. В Україні нормативно-правове забезпечення державної служби не відповідає сучасним вимогам щодо реалізації завдань державного управління;
2. До цього часу в Україні низка категорій державних службовців не мають законодавчого регулювання (державні політичні діячі, патронажні службовці);
3. В Україні відсутня уніфікована система обліку і правового регулювання посад державних службовців;
4. На регіональному рівні формується два відмінних (за віковою і соціальною структурою) середовища державних службовців: органи загальної компетенції (місцеві державні адміністрації) і територіальні управління центральних органів виконавчої влади (ДПА, СБУ, МВС тощо). Кількість представників першої групи залишається відносно стабільною, а друга група характеризується високою динамікою кількісного росту;
5. В Україні досі зберігається один з найнижчих показників кількості державних службовців відносно до кількості населення;
6. На сьогодні державна служба не зорієнтована на надання управлінських послуг, а зберігає риси розпорядчого та контрольного інституту;
7. Досі при призначенні на посади державних службовців І, ІІ, частково ІІІ та IV категорій відсутні чітко визначені критерії відбору, що робить ці призначення залежними від політичної кон’юнктури, особистої відданості тощо;
8. В органах державної влади спостерігається високий рівень плинності кадрів, особливо серед держслужбовців 6-7 категорій. Основною причиною цього є слабка мотивація державних службовців;

До основних напрямків реформування державної служби слід віднести:

- вдосконалення класифікації посад державних службовців;

- оптимізацію управління державної служби;

- забезпечення конкурсності, об'єктивності, прозорості та гласності під час прийому та просування на державній службі;

- вдосконалення адміністративної культури державних службовців, підвищення до них громадської довіри;

- посилення мотивації та стимулювання праці держслужбовців та їх соціального захисту;

- вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і кадрового резерву.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Закон України "Про державну службу".//Урядовий кур'єр. 1994. - №4.
2. Конституція України. - Київ, 1996.
3. Указ Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" №599 від 14 квітня 2000р.
4. Указ Президента України "Про підвищення ефективності системи державної служби" №208 від 11 лютого 2000р.
5. Нижник Н. Деякі аспекти адміністративної реформи в Україні: стан та перспективи. Програма "Україна - 2010". Консолідація українського суспільства: реалії, перспективи: Науково-методичний посібник. - К.: Вид-во УАДУ, 1999. - 200с.
6. Государственная служба (комплексный подход). - М.: Дело, 1999. - 440с.
7. Котюк В.О. Основи деpжави i пpава.- К.: Вентуpi, 1997.
8. Мелащенко В.Ф. Основи конституцiйного пpава на Укpаїнi.- К.: Вентуpi, 1995.
9. Кодекс Законів про працю України КзиП України за станом на 5 жовтня 1996р.
10. Кодекс законів про працю України.
11. Постанова Верховної Ради, від 01.03.91, N 804-XII, Про порядок введення в дію Закону Української РСР " Про зайнятість населення "
12. Закон, від 14.10.94, N 206/94-ВР, Про внесення змін і доповнень до Закону України "Про зайнятість населення"
13. Постанова Верховної Ради, від 12.12.96, N 603/96-ВР, Про проект Закону України про внесення змін до статті 22 Закону України "Про зайнятість населення".
14. Закон, від 21.11.97, N 665/97-ВР, Про внесення змін до Закону України "Про зайнятість населення".
15. Постанова КМ, від 27.04.98, N 578, Про затвердження положень щодо застосування Закону України "Про зайнятість населення".
16. Постанова КМ, від 14.09.98, N 1435, «Про внесення змін і доповнень до положень про державну службу зайнятості та про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення».
17. Кодекс законів про працю України і інше законодавство про працю, Українська правнича фундація, К.,1995.
18. Кодекс України про адміністративні правопорушення, К.,1997.
19. Цивільний кодекс України, К.,1996.
20. Цивільний процесуальний кодекс України. Науково-практичний коментар, Фірма “Консул”, Харків, 1997.
21. Закони України, Збірник, Українська правнича фундація, К., 1996, т.2,4,5,7.
22. Трудове право України. – Під. ред. Чанишевой Г.І., Х. «Одисей», 1999.
23. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998.
24. Трудове право України: Курс лекцій. // Під. Ред. П.Д. Пилипенка. – Львів: Вид-во “Вільна Україна”, 1996.
25. Рабінович П.Р. Основи загальної теорії права та держави. – К., 1994.
26. Трудове право : Підручник. – М.: “Статут ЛТД”, 1996.