

Дослідивши та вивчивши вищезгадані роботи науковців можна зробити висновок, що з самого початку набуття незалежності України питання створення самостійної державної кадрової політики стало пріоритетним для національної безпеки держави. Нормативно-правовими актами України зазначено, що державна кадрова політика має бути спрямована на створення ефективних умов формування високопрофесійних кадрів державної служби.

Формування та реалізація державної кадрової політики є досить суперечливим та складним процесом. У розробці державної кадрової політики потрібно вирізняти окремі етапи:

- розробку кадрової доктрини;
- розробку цільових та комплексних програм;
- розробку та налагодження механізмів реалізації кадрової політики;
- вироблення концепції реалізації державної кадрової політики, визначення її змісту (пріоритетів, системи цілей, принципів).

На сучасному етапі реалізації державної кадрової політики потрібно мати такі найважливіші риси:

- системність, що враховує різні аспекти кадрових питань – економічні, соціальні, моральні, соціально-психологічні тощо;
- виховання в кожному працівникові таких рис, як чесність, упевненість, громадянська відповідальність;
- демократичність за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем;
- врахування потреб суспільства в кадрах, залучення до професійної діяльності підготовлених фахівців;
- перспективність, що має випереджальний характер, враховує соціальний прогрес, зміни характеру праці та управлінських процесів;
- наявність чіткої законодавчої бази.

Вивчення головних засад формування та реалізації сучасної державної кадрової політики України дали змогу визначити, що державна кадрова політика є найважливішим фактором зміцнення цілісності та збереження країни, соціально-політичної стабільності суспільства, одним з головних регуляторів суспільного життя країни та її громадян.

Список використаної літератури:

1. Олуйко В.М. Шляхи вдосконалення реалізації державної кадрової політики в регіонах України / В.М. Олуйко // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали науково-практичної конференції / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – Т.1.
2. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
3. Про державну службу: Закон України від 15 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Жовнірчик Я. Ф. Стаття у Інвестиції: практика та досвід / Я. Ф. Жовнірчик. – № 12 /2017.

Науковий керівник: к. держ. упр., доцент Самойленко Л. Я.

І. М. Гужва

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Нині проблема боротьби з корупцією набуває актуальності за рахунок свого масштабу, можна без сумніву сказати, що кожна сфера життєдіяльності охоплена даним явищем и воно розвивається та прогресує. Корупція - це використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або

прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Головною метою державної політики у сфері боротьби з корупцією є створення дієвої системи запобігання і протидії проявам корупції, виявлення та подолання її соціальних передумов і наслідків, викриття корупційних діянь, обов'язкової відповідальності винних у їх вчиненні.

Законами України "Про державну службу" та "Про боротьбу з корупцією" передбачено здійснення заходів щодо недопущення проявів корупції серед державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, дисциплінарну і адміністративну відповідальність за скоєння ними корупційних діянь, порушення спеціальних обмежень.

Президентом України та Кабінетом Міністрів України приділяється постійна увага, здійснюються заходи щодо боротьби з корупцією, запобігання її проявам. На виконання зазначених актів прийнято відповідні рішення Кабінету Міністрів України, зокрема: "Про стан виконання законів України "Про боротьбу з корупцією" та "Про державну службу", "Про заходи щодо підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань боротьби з корупцією", "Про затвердження плану заходів, спрямованих на боротьбу з корупцією, на 2004 рік", "Про затвердження плану заходів щодо створення та забезпечення функціонування системи державного фінансового контролю за декларуванням та витрачанням доходів особами, які претендують на зайняття посад державних службовців, та особами, уповноваженими на виконання функцій держави, посилення боротьби з приховуванням доходів від оподаткування та корупцією", інші нормативно-правові документи.

Постійна увага з боку керівництва держави щодо боротьби з корупцією та запобігання її проявам має певні результати, про що свідчать статистичні дані.

За 9 місяців 2018 року до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних діянь притягнуто 1 527 державних службовців, що на 3% менше ніж за відповідний період минулого року (1 571).

Разом з тим, робота у зазначеному напрямі продовжується:

- вживаються заходи, спрямовані на посилення боротьби з корупцією та організованою злочинністю, зокрема вдосконалюються норми щодо посилення відповідальності осіб, винних за вчинення корупційних діянь, незалежно від займаних ними посад і їхнього статусу.

Відповідно до стратегічного напрямку запобігання соціальним передумовам корупції, доцільно:

- удосконалити законодавчі норми щодо забезпечення прозорості перевірки одержаних прибутків та здійснених витрат членами Кабінету Міністрів України, керівниками центральних та місцевих органів виконавчої влади та їх заступників, державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування та іншими особами, уповноваженими на виконання функцій держави;

- прийняти кодекс поведінки осіб, які працюють на виборних посадах, включаючи депутатів, передбачивши у ньому можливість ознайомлення виборцями з прибутками та витратами їхніх обранців.

Зацікавленим сторонам суспільства необхідно здійснити запобіжний вплив на соціальні передумови корупції серед державних службовців за такими напрямками:

- створення всіма економічними, організаційно-управлінськими, професійно-освітницькими, морально-психологічними засобами механізму виховання у працівників усіх рівнів, зайнятих наданням послуг населенню, порядності, ввічливості, чесності, високого професіоналізму, особливо за умов платного надання послуг.

Одним із головних напрямів має бути створення умов, які б обмежували безпосередній контакт з клієнтом і таким чином унеможлилювали скоєння корупційних діянь державними службовцями.

Єдиною метою зусиль усіх державних органів у цьому напрямі є забезпечення дотримання прав і свобод громадян, як найповнішої реалізації їхніх законних інтересів. Урешті-решт "споживач" державних послуг – це громадянин, конкретна людина. Єдиним чинником ефективності роботи у цьому випадку є те, наскільки ця людина задоволена виконанням зобов'язань, які бере на себе держава.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.141.
2. Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII.
3. Молдован Е.С. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект. – С. 3-5. Електронне джерело <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10mesmia.pdf>

Науковий керівник: к. політ. н., доцент Іщенко О. М.

З. І. Зайцева

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

На сучасному етапі розбудови державної служби в Україні, все гостріше відчувається необхідність підготовки висококваліфікованих державних службовців, які спроможні ефективно та в найкоротші терміни реалізувати в країні реформи.

Основними виконавцями прогресу змін у реалізації державної політики є державні службовці. Саме на них покладено обов'язки запроваджувати та застосовувати до виконання методи, передбачені реформаторами. Тож, для якісної, ефективної та результативної роботи працівниками органів виконавчої влади необхідно мотивувати працівників гідними умовами праці. Найперше, це матеріальна та моральна мотивація.

Реформа державної служби України впроваджується вже декілька років. Її метою є створення ефективної діяльності державних службовців за рахунок усунення негативних факторів, що заважають роботі. Головними причинами своєї неефективної роботи, працівники державних органів, зазначали низьку мотивацію та нестабільність роботи.

Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілого ряду чинників, а саме: рівня і структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дієвості системи стимулів, що застосовуються в організації. Мотивація є важливим фактором результативності роботи. Зв'язок мотивації з результатами праці опосередкований природними здібностями і набутими навичками праці, оскільки мотивація є джерелом діяльності державного службовця [1].

Науковці визнають, що моральна мотивація виражається в повазі до державного службовця та його праці, довірі до нього з боку керівництва та безпосередньо впливає на його працездатність, підвищуючи продуктивність праці [1].

Держава здійснює кроки, щодо покращення умов праці, попри те можемо спостерігати значний відтік кадрів із державної служби та непопулярність даної праці серед населення у зв'язку із незахищеністю працівників щодо сьогоднішніх реалій. Наприклад: Кабінетом Міністрів України було розроблено та підписано зміни у Постанову КМУ № 102 від 06 лютого 2019 р. "Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році" (таблиця 1) [2]. Відповідно до них заробітна плата працівників державної служби збільшилась в середньому на 445 гривень (в цифровому еквіваленті від 300 до 880 гривень) - для державних службовців, що працюють в межах території одного або кількох районів та містах обласного значення. Порівнюючи із вищим