

Дослідження структури кількісного складу державних службовців в Україні

Карковська В.Я.

кандидат економічних наук
Національний університет «Львівська політехніка»

Перхач О.Л.

кандидат економічних наук
Національний університет «Львівська політехніка»

Проведено дослідження та проаналізовано динаміку кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за посадами. Виокремлено категорії посад державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» та згруповано категорії державних службовців згідно з внесеними до нього змінами. Проаналізовано та згруповано кількість державних керівників та спеціалістів місцевого самоврядування відповідно до встановлених нових категорій. Здійснено аналіз та встановлено основні тенденції зміни кількості державних службовців за статтю за аналізований період. У результаті проведених досліджень виявлено зростання загальної чисельності державних службовців, стабілізацію темпів її приросту, поліпшення якісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, незначне, але збільшення кількості жінок серед керівних працівників.

Ключові слова: державні органи влади, органи місцевого самоврядування, державна служба, державні службовці, посадові особи України.

Karkovskaya V.Ya., Perkhach O.L. ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ КОЛИЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УКРАИНЕ

Проведено исследование и проанализирована динамика количества государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления по должностям. Выделены категории должностей государственной службы в соответствии с Законом Украины «О государственной службе» и сгруппированы категории государственных служащих согласно внесенным в него изменениями. Проанализировано и сгруппировано количество государственных руководителей и специалистов местного самоуправления в соответствии с установленными новыми категориями. Осуществлен анализ и установлены основные тенденции изменения количества государственных служащих по полу за анализируемый период. В результате проведенных исследований выявлены рост общей численности государственных служащих, стабилизация темпов ее прироста, улучшение качественного состава государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, незначительное, но увеличение количества женщин среди руководящих работников.

Ключевые слова: государственные органы власти, органы местного самоуправления, государственная служба, государственные служащие, должностные лица Украины.

Karkovska V.Ya., Perkhach O.L. RESEARCH OF THE STRUCTURE OF THE NUMBER OF STATE CIVIL SERVANTS OF UKRAINE

The dynamics of the number of civil servants and officials of local government is analysed by positions and explored in the article. The categories of public service positions are classified in accordance with the Law on Public Service. The categories of civil servants are grouped according to the changes made to the relevant Law. The number of state executives and specialists of local government is analyzed and grouped in accordance with established new categories. The analysis and the main tendencies of changes in the number of civil servants by gender for the analyzed period were determined. The growth of the total number of civil servants, the stabilization of its growth rates, the improvement of the qualitative composition of civil servants and local government officials, the insignificant increase in the number of women among executives are discovered as a result of the conducted research.

Keywords: state authorities, local government, public service, civil servants, officials Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Формування професійно підготовленого апарату державних органів влади України та органів місцевого самоврядування, здатного до постійного та динамічного розвитку, правомірно вважається одним із головних факторів зміцнення держави, дієвим інструментом ефективної реалізації її функцій.

Проєвропейський курс розвитку держави потребує ефективних та цілеспрямованих реформ у суспільно-економічному житті, зокрема у сфері державного управління та державної служби. Ключовою інституцією, яка ініціювала та розпочала проведення таких реформ, є Національне агентство України з питань державної служби. Для обґрунтування

необхідності їх проведення потрібно завжди спиратися на детальний аналіз минулого та сучасного стану державної служби у цілому, не говорячи про моделювання та прогнозування наслідків пропозицій щодо введення змін. Таким чином, важливим елементом дослідження відповідних змін є аналіз кількісного складу державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню питань активізації кількісного та якісного складу державної служби в Україні приділяли увагу такі вчені, як Н.О. Варакіна, М.І. Гниденко [4; 5], Т. Кагановська, Г.С. Міськевич [7; 8], О. Савченко-Сватко [9] та ін., а саме напрямом поліпшення кадрового складу державної служби в Україні, активізації професіоналізму державних службовців тощо.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Таким чином, метою дослідження є визначення основних характеристик державних службовців України за результатами даних Національного агентства України з питань державної служби, Державного комітету статистики України.

Виклад основного матеріалу дослідження. У результаті проведених досліджень виявлено зростання загальної чисельності державних службовців, стабілізацію темпів її приросту, поліпшення якісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, омолодження керівного складу, збільшення кількості жінок серед керівних працівників.

Динаміка кількості державних службовців свідчить, що 31% від загальної кількості державних службовців становлять керівники. Аналізуючи частку керівників по роках, отримаємо такі відсотки: у 2012 р. – 31,24%, 2013 р. – 31,32%, 2014 р. – 30,09%, 2015 р. – 30%.

Отже, третина держслужбовців – керівники різних категорій, що відповідає вимогам законодавства та свідчить про збереження структури розподілу державних службовців за посадами. Щодо частки спеціалістів у сфері держслужби, то вона за аналізований період становить 69%.

У звітах на початок 2016 р. перелік категорій керівників доповнювався рядком «сьома категорія», оскільки, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про віднесення деяких посад працівників органів державної влади, інших державних органів, установ до відповідних категорій посад державних службовців та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України» від 14.08.2013 № 703 (зі змінами), керівники такої категорії є у штаті територіальних органів Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Державної кримінально-виконавчої служби.

Згідно зі ст. 25 чинного Закону № 3723 [2], за аналізований період основними критеріями класифікації посад державних службовців були організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади у структурі державного органу. Також було встановлено сім категорій посад. Віднесення наявних посад державних службовців, не зазначених у цій статті, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводилося Кабінетом Міністрів України за погодженням із відповідним державним органом.

Основна мета закону – забезпечувати європейську якість державного менеджменту, підвищувати ефективність прийняття рішень органів влади в інтересах суспільства, а також

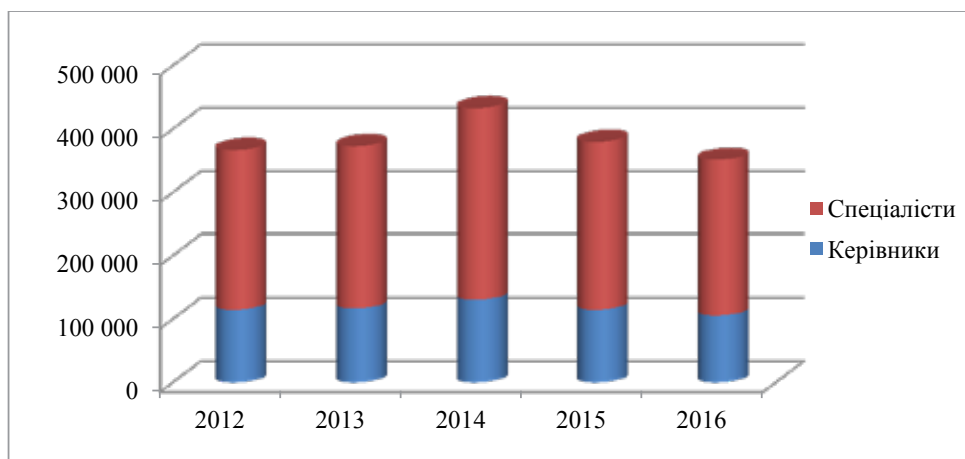


Рис. 1. Динаміка кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за посадами на початок 2012–2016 рр.

надавати нові можливості для професійної самореалізації державних службовців.

Показники, отримані в результаті моніторингу реалізації положень і норм законодавства про державну службу, підтверджують результативність процесів реформування державної служби, водночас акцентують увагу на питаннях, які потребують доопрацювання.

Однак, у зв'язку із внесеними змінами, згідно із Законом № 889 [1], змінено класифікацію посад державної служби, запроваджено новий підхід до побудови класифікації, а саме посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру й обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців.

Відповідно до структури кількості державних керівників місцевого самоврядування за категоріями у 2012–2016 рр., найбільшу частку посідають п'ята, шоста і сьома кате-

горії, які за новим законодавством віднесені до категорії «В», і становили в середньому 76,68% від загальної кількості керівників.

Щодо структури кількості спеціалістів місцевого самоврядування за категоріями в 2012–2016 рр., то вона матиме такий вигляд.

Згідно з новими вимогами щодо категорій посад, частка спеціалістів категорії «А» за аналізований період становила 0,02%, категорії «Б» – 2,59%, категорії «В» – 97,39%.

Усе це свідчить про ефективність діяльності Голодержслужби України щодо впровадження єдиної державної політики у сфері державної служби, яка реалізується в апаратах центральних та місцевих органів влади. Разом із тим має місце певна складність і суперечливість кадрової ситуації в деяких органах державної влади, наявність низки негативних тенденцій у розвитку кадрового потенціалу. Сьогоднішні механізми і форма звітності дають змогу раз на квартал отримувати дані про кількісний склад державних

Таблиця 1

**Категорії посад державної служби відповідно до Закону України
«Про державну службу» [1]**

Категорії	Посади
категорія «А»	державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного суду України, Верховного суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників; голів місцевих державних адміністрацій; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
категорія «Б»	керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників; керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників; заступників голів місцевих державних адміністрацій; керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників; заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
категорія «В»	службовців Національного банку України; депутатів місцевих рад, посадових осіб місцевого самоврядування; суддів; прокурорів; працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування; працівників державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів господарювання державної форми власності, а також навчальних закладів, заснованих державними органами; військовослужбовців Збройних сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до закону; осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом; працівників патронатних служб тощо

службовців у розрізі центральних та місцевих державних органів в Україні.

Загальна стратегія розвитку державної служби чітко відображає орієнтованість на інноваційний розвиток, упровадження проектного управління в державних органах влади, висунення різних проектних ідей, їх відбір і реалізацію. Це формує такі орієнтири в роботі держслужбовців:

– інноваційний варіант розвитку державних органів влади передбачає необхідність активізації діяльності у сфері розвитку службовців (підвищення кваліфікації співробітників, упровадження нових технологій);

– упровадження проектного управління вимагає певної трансформації організаційної структури, яка повинна супроводжуватися оптимізацією комунікаційних каналів у структурних підрозділах, сама по собі проектна діяльність вимагає скорочення ланок у комунікаційних каналах, скорочення ланцюжків підпорядкування;

– оптимізація ефективної позиції структурних підрозділів потребує відповідної під-

тримки з боку кадрового забезпечення, а саме: розвиток відділів і підвищення кваліфікації його працівників, активізації їх взаємодії з іншими структурними підрозділами.

Перебудова сформованих типових схем взаємодії співробітників вимагає супутньої роботи у сфері формування нових команд структурних підрозділів, поліпшення соціально-психологічного клімату під час процедур зміни внутрішніх процесів підрозділу, згуртування колективу, підвищення лояльності співробітників.

Висновки з цього дослідження. У результаті проведених досліджень виявлено зростання загальної чисельності державних службовців, стабілізацію темпів її приросту, поліпшення якісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, незначне, але збільшення кількості жінок серед керівних працівників. У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що при-

Таблиця 2

Кількість державних керівників місцевого самоврядування за категоріями в 2012–2016 рр.

Категорії посад	Роки				
	2012	2013	2014	2015	2016
перша	265	313	330	231	241
друга	1 118	1 152	1 027	932	1 056
третья	4 415	4 475	4 827	4 075	3 796
четверта	21 179	21 988	22 618	21 077	20 289
п`ята	45 335	46 649	49 635	42 467	40 063
шоста	42 429	42 204	51 921	45 958	40 010
сьома	–	–	–	–	117
Керівники	114 741	116 781	130 358	114 740	105 572

	– категорія «А»
	– категорія «Б»
	– категорія «В»

Таблиця 3

Кількість державних спеціалістів місцевого самоврядування за категоріями в 2012–2016 рр.

Категорії посад	Роки				
	2012	2013	2014	2015	2016
друга	85	101	53	33	38
третья	3 680	3 873	4 087	3 851	4 624
четверта	3 308	2 407	3 235	2 045	2 972
п`ята	29 595	30 582	32 931	30 671	27 532
шоста	102 548	106 823	114 866	94 461	88 971
сьома	113 351	112 289	147 739	134 456	122 126
Спеціалісти	252 567	256 075	302 911	265 517	246 263

Кількість державних службовців за статтю в 2012–2016 рр.

Роки	Усього, осіб	Жінки		Чоловіки	
		осіб	у % до облікової кількості державних службовців	осіб	у % до облікової кількості державних службовців
2016	268 370	204 141	76,1	64 229	23,9
2015	295 709	221 096	74,8	74 613	25,2
2014	335 270	252 214	75,2	83 056	24,8
2013	274 739	210 888	76,8	63 851	23,2

зводить до поліпшення суспільних відносин у нашій державі.

Професіоналізм та ефективність органів державного управління значною мірою залежать від організації їх професійної кар'єри. Справді, перспективи кар'єрного розвитку є одним із головних чинників для утримання

найкращих працівників на державній службі, тому загальною тенденцією є той факт, що найчастіше державні органи залишають молоді і найбільш освічені кадри, а врахування їх професійних якостей під час просування по службі – головний мотивуючий фактор для поліпшення успіхів і кваліфікацій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про державну службу». Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. Ст. 43.
2. Закон України «Про державну службу». Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 52. Ст. 491.
3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Варакіна Н.О. Державна кадрова політика України у сфері державної служби: реалії сьогодення. Держава та регіони. 2008. № 4. С. 64–67.
5. Гниденко М.Й. Професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади: Творча робота. URL: <http://www.kds.org.ua/blog/profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtsiv-yak-umova-efektivnoi-diyalnosti-organiv-derzhavnoi-vladi>.
6. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control>.
7. Кагановська Т. Шляхи удосконалення кадрового забезпечення державного управління. Вісник прокуратури. 2009. № 1. С. 83–90.
8. Міськевич Г.С. Шляхи поліпшення кадрового складу державної служби в Україні: Творча робота. URL: <http://www.kds.org.ua/blog/shlyahi-polipshennyakadrovogo-skladu-derzhavnoi-sluzhbi-v-ukraini>.
9. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання. Вісник державної служби України. 2009. № 2. С. 32–36.

REFERENCES:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine «Pro derzhavnu sluzhbu», Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), № 4, st.43.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine «Pro derzhavnu sluzhbu», Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), N 52, st. 491.
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Varakina N.O. (2008) «Derzhavna kadrova polityka Ukrainy u sferi derzhavnoi sluzhby: realii s'ohodennia», Derzhava ta rehiony, № 4., pp. 64 – 67.
5. Hnydenko M.J. «Profesionalizm derzhavnykh sluzhbovtsiv iak umova efektyvnoi diial'nosti orhaniv derzhavnoi vlady», available at: <http://www.kds.org.ua/blog/profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtsiv-iak-umovaefektivnoi-diyalnosti-organiv-derzhavnoi-vladi>.
6. Yedyniy veb-portal orhaniv vykonavchoi vlady Ukrainy, available at: <http://www.kmu.gov.ua/control>.
7. Kahanovs'ka T. (2009), «Shliakhy udoskonalennia kadrovoho zabezpechennia derzhavnoho upravlinnia», Visnyk prokuratury, № 1., pp. 83 – 90.
8. Mis'kevych H.S. «Shliakhy polipshennia kadrovoho skladu derzhavnoi sluzhby v Ukraini», available at: <http://www.kds.org.ua/blog/shlyahi-polipshennyakadrovogo-skladu-derzhavnoi-sluzhbi-v-ukraini>.
9. Savchenko-Svatko O. (2009) «Kadrova polityka v orhanakh publichnoi vlady: problemy otsiniuvannia», Visnyk derzhavnoi sluzhby Ukrainy, № 2, pp. 32 – 36.