

**О.О. Сліпенчук**

*здобувач освіти,*

*Київський національний університет будівництва і архітектури, м.*

*Київ, Україна*

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД**

Оперативне та якісне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків є одним із найважливіших цілей будь-якої служби в системі державного управління. Впродовж всього часу реформування системи державної служби, штатна та чисельна кількість посад неухильно зменшувалась, у зв'язку з оптимізацією ресурсів, які витрачались на утримання персоналу та діджиталізацією, яка дозволила зменшити кількість обслуговуючого персоналу категорії В. Так, на I квартал 2019 року, фактична чисельність публічних посадовців сягала 209395 осіб з 243598 по штату [2, ст. 2], тоді як на IV квартал 2021 року ця цифра становила на 171469 з 204869 по штату [3, ст. 2]. Тобто, скорочення штату склало 16% та 19% відповідно.

На жаль, військова агресія російської федерації завдала непомірної шкоди не тільки самій системі державної служби в цілому, а й персоналу. Так, фактична чисельність державних службовців знаходиться на позначці 168176 осіб з 204994 по штату [4, ст. 2], з яких тільки 125253 на робочих місцях виконують свої посадові обов'язки.

Для визначення навантаження на персонал державної служби потрібно дізнатись навантаження на одного посадовця. Для розрахунку візьмемо співвідношення чисельності населення України до загальної чисельності персоналу, які безпосередньо виконують свої посадові обов'язки. Враховуючи інформацію Державної служби статистики, населення України станом на 31 грудня 2021 року складає 41130432 осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя) [5]. Тобто на одного державного службовця припадає 328 осіб наявного населення, що свідчить про звантаженість державних службовців та негативно впливає на ефективне та якісне виконання поставлених задач.

На жаль, оптимальної формули для визначення необхідної кількості фактичної чисельності штату державних службовців немає, але варто взяти до уваги, що в Німеччині на одного посадовця

припадає близько 165 осіб, в США – 157 осіб, в Канаді – 130 осіб. Оптимальним виходом з цього положення є поновлення набору державних службовців, враховуючи наявність ефективного механізму.

В період з 2020 по 2022 роки, під час пандемії COVID-19, нормативно-правова база зазнавала певних змін для вирішення проблеми кадрового голоду. Так, 18 квітня 2020 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік». Саме цим Законом тимчасово призупинені норми Закону України «Про державну службу» в частині конкурсного добору на посади державної служби. Натомість введена процедура тимчасового добору на посади державної служби шляхом укладання строкового контракту.

На сьогодні подібна процедура з'явилась з набуттям чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану».

Для відбору якісного персоналу рекомендується проведення тестування на знання загального законодавства, так як на теперішній час в законодавстві України передбачено момент проведення деяких етапів конкурсу дистанційно по рішенню суб'єкта призначення, який регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [1].

Варто відмітити, що на період дії воєнного стану Єдиний портал вакансій та його модулі вимкнуті, тому тестування провести неможливо. Рекомендується запустити модуль зі створення власного облікового запису та модуль онлайн-тестування, щоб можливі кандидати мали змогу перевірити свої знання законодавства. Результати тестування доцільно розглядати як інформацію рекомендаційного характеру, так як запропонований варіант не потребує суттєвих змін в роботі модулів віддаленого тестування, а також змін в нормативно-правових актах. Кандидат на посаду після реєстрації зможе в необмеженій кількості спробувати пройти тестування і отримати результат без застосування електронно-цифрового підпису. Подібні кроки унеможливають використання цих результатів по закінченню воєнного стану та не будуть становити загрозу зі зловживанням та корупцією, а також дозволять суб'єкту призначення обрати більш якісний склад співробітників.

Отже, центральні органи виконавчої влади в умовах воєнного стану повинні якомога швидше налагодити процес конкурсного

відбору з використанням наявних механізмів в законодавчій базі України для унеможливлення виникнення колапсу, в зв'язку з перенавантаженням існуючого персоналу. Подібні кроки не тільки полегшать роботу, але й допоможуть сформувати можливий потенційний якісний кадровий резерв з використанням малої кількості фінансових ресурсів, у зв'язку з контрактною основою роботи, а також дозволять провести бенчмарк персоналу в цілому.

### **Список використаних джерел:**

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/246-2016-%D0%BF> (дата звернення: 04.06.2022).
2. Аналітична довідка КСДС за I квартал 2019 року. Національне агенство з питань державної служби. URL: <http://surl.li/cddwi> (дата звернення: 04.06.2022).
3. Статистичні дані за IV квартал 2021 рік. Національне агенство з питань державної служби. URL: <http://surl.li/cddwr> (дата звернення: 04.06.2022).
4. Статистичні дані станом на 1 травня 2022 рік, Національне агенство з питань державної служби. URL: <http://surl.li/cddwo> (дата звернення: 04.06.2022).
5. Чисельність населення України, Державна служба статистики. URL: <http://surl.li/byhgq> (дата звернення: 04.06.2022).