

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ДЕЯКИМИ КАТЕГОРІЯМ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ (З ДОСВІДУ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА)

Одним із найважливіших завдань сучасної держави є регулювання усіх сфери життєдіяльності, насамперед через інститут державної служби. Останній сприяє (або не сприяє) реалізації демократичної сутності держави, підтримує ефективну життєдіяльність суспільства, а державний апарат має слугувати його потребам. Серед науковців і практиків, які досліджували різні аспекти здійснення державної служби в Україні слід виділити, зокрема, В. М. Бурлака, Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко, Є. І. Бородіна та інших. На їх думку, у більшості випадків наша країна не може «похвалитися» високою ефективністю здійснення державної служби. Причин цьому чимало, але одна з них пов'язана з початковим етапом здійснення державної служби молодими спеціалістами. Оскільки ми знаходимося саме в такому «статусі», то звернемо увагу саме на проблемні питання, з якими стикаються молоді спеціалісти на держслужбі.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави [1]. Вона здійснюється державними службовцями, якими можуть бути громадяни України, що займають посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснюють встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримуються принципів державної служби.

Процес призначення на державну службу є досить складним та довготривалим. Державними службовцями можуть бути повнолітні особи, які володіють державною мовою та мають ступінь вищої освіти не нижче: магістра; бакалавра, молодшого бакалавра. Перш ніж призначити особу на державну службу оголошують конкурс, надають час особам для зібрання необхідним документів, а потім вже його проводять.

Конкурс на проходження державної служби складається з двох частин: письмової (написання тестів) та усної (відповіді на питання комісії). За результатами конкурсу обирають переможця. Та на практиці бувають випадки, коли особи проходять конкурс, але їх не беруть.

В більшості випадків виною тому є вчинення корупційних діянь іншими особами або беруть «своїх» на такі посади.

Особливої уваги необхідно приділити здійсненню державної служби в податкових органах. В цій структурі немає системи не тільки як при призначенні на посаду, так і при виконанні службових обов'язків. На практиці ж, державних службовців можуть призначати взагалі на інші посади з меншим окладом або взагалі в інший відділ.

При здійсненні державної служби в податкових органах молоді спеціалісти стикаються з такими практичними проблемами: а) невмінням або неможливістю начальника відділу та інспекції організувати роботу; молодим працівникам без досвіду роботи, які приходять отримати не тільки практичні знання і навички, а також стаж роботи; б) не пояснюють принцип роботи, а відразу вимагають результат; в) великий об'єм роботи, а оскільки кадрів не вистачає, тому молодих спеціалістів «навалюють» великою кількістю роботи; г) добровільно-примусово вимагають працювати у вихідні та святкові дні і цей час не оплачується і ніде не фіксується; д) при звільненні не дотримують норм трудового законодавства; е) тяжка морально-психологічна обстановка тощо. Не узагальнюючи і не розповсюджуючи на усю систему проблеми, з якими ми самі стикнулися, тем не менш можемо констатувати, що вони призводять до недостатньої якості надання державних послуг, незахищеності державної служби від політичного впливу, низької ефективності управління персоналом та недостатньої інституційної спроможності державної служби та органів державної влади загалом.

Таким чином, державна служба в податкових органах є досить складною і на практиці має свої проблеми. Для їх вирішення, на нашу думку, необхідно: а) призначати на керівні посади (начальників відділів, інспекцій та інших структур) осіб, які мають вже досвід роботи на аналогічних посадах; б) створити умови для стимулювання молодих працівників до роботи; в) відноситись з повагою до інших працівників, г) контролювати дії начальників та перевіряти їх на компетентність хоча б двічі на рік; д) дотримуватись норм трудового законодавства (при прийнятті на державну службу та звільненні, оплачувати роботу, що перевищує норму чи роботу у вихідні або святкові дні); е) організувати систему і принцип роботи, щоб не виникало проблем з необхідністю працювати у неробочі часи чи дні тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII : станом на 20.03.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>