

центрального органу виконавчої влади у сфері державної реєстрації актів цивільного стану; відділи державної реєстрації актів цивільного стану Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головних управлінь юстиції в областях, містах Києві та Севастополі, районних, районних у містах, міських (міст обласного значення), міськрайонних управлінь юстиції; виконавчі органи сільських, селищних і міських (крім міст обласного значення) рад. Державну реєстрацію актів цивільного стану громадян України, які проживають або тимчасово перебувають за кордоном, проводять дипломатичні представництва і консульські установи України.

Однак, дослідження окремих питань законодавчого регулювання реєстрації актів цивільного стану органами юстиції свідчить про необхідність внесення змін до чинного законодавства, усунення його прогалин і суперечностей.

Правове регулювання державної реєстрації актів цивільного стану за останні роки мало значні зміни, як за формою, так і по суті.

Знання нових положень українського законодавства про державну реєстрацію актів цивільного стану має велике значення не тільки для органів, що здійснюють вказану реєстрацію, але і для громадян, що звертаються в ці органи, так як всі дії громадян або події «існують» в особливому соціальному середовищі - сім'ї, а їх учасниками є особливі суб'єкти - члени сім'ї (родичі, подружжя).

Державна реєстрація актів цивільного стану здійснюється від імені держави як в інтересах громадян, так і в державних та суспільних інтересах і має важливе значення для охорони особистих і немайнових прав громадян. Дотримання порядку є обов'язковим, оскільки воно має на меті точне документування відображення події або іншої обставини, що має місце у житті, з яким пов'язуються відповідні права і обов'язки громадян.

Література:

1. Закон України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 21.11.2002 р.
2. Закон України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» від 01.07.2010 р. № 2398-VI .
3. Наказ Міністерства юстиції України «Про підвищення ефективності роботи відділів державної реєстрації актів цивільного стану» від 11.04.2011 р. № 1076/5 .
4. Правила державної реєстрації актів цивільного стану в Україні,

затверджені наказом Міністерства юстиції України від 18.10.2000 р. № 52/5 у редакції наказу Міністерства юстиції від 24.12.2010 р. № 3307/5 .

Марія СЛОТА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л. Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Радикальне оновлення українського суспільства, створення ефективної системи державного управління, розвиток, реформування і модернізація державної служби, її адаптація до стандартів Європейського Союзу безпосередньо залежать від керівного кадрового потенціалу органів державної влади, а отже, потребує залучення на всіх рівнях до системи управління керівних кадрів нової генерації, удосконалення форм і методів роботи з ними, зміни існуючої національної парадигми управління керівним персоналом у сфері державної служби.

Сьогодні керівний персонал є складовою частиною персоналу державної служби, а управління ним виступає важливим чинником реалізації функцій і повноважень органів державної влади, засобом раціонального використання керівного кадрового потенціалу, його професійного і кар'єрного розвитку, мотивації до ефективної і результативної діяльності [1].

Ефективність управління керівним персоналом у сфері державної служби внаслідок його складності і багатогранності може бути забезпечена тільки на основі чіткого визначення суб'єктів і об'єктів, їх правового статусу, розмежування функцій керівників і кадрових служб у вирішенні кадрових питань шляхом прийняття Положення про службу управління персоналом в органах виконавчої влади, внесення відповідних змін до існуючих законодавчо-нормативних актів, перетворення кадрових служб на служби управління персоналом, які б виконували обов'язки з прогнозування й планування потреби в кадрах, організації роботи щодо формування, використання і професійного росту керівного персоналу у сфері державної служби на рівні сучасних вимог.

Суттєве вдосконалення управління керівним персоналом у сфері

державної служби можливе лише за умови комплексного вирішення проблеми формування складу керівного персоналу, запровадження нових механізмів добору кращих претендентів на керівні посади, удосконалення й розробки нових стандартів державної служби, проголошення як єдиного механізму вступу на всі керівні посади державної служби відкритого та прозорого конкурсу, забезпечення на керівних посадах ґендерної рівності, висунення на керівні посади здібної, талановитої молоді, підвищення ефективності і дієвості кадрового резерву на основі розробленої моделі формування резерву керівних кадрів органів державної влади.

На основі системного підходу визначено сучасні вимоги до керівного персоналу у сфері державної служби, його професіоналізму й компетентності, необхідність встановлювати відповідність якостей і стилю управління того чи іншого керівника кваліфікаційним вимогам державної посади; формувати своєрідні професіограми, в яких будуть ураховані, крім вимог, відповідні знання, уміння, навички й здібності, визначені обов'язкові і бажані (додаткові) критерії щодо претендентів на керівні посади; розроблено модель керівника у сфері державної служби, яка базується на синтезі характеристик діяльності, особистості керівника і паспорту посади, рівня органу державної влади та спеціалізації керівника.

Для ефективної діяльності керівного персоналу у сфері державної служби важливе значення має мотивація як функція управління, оскільки завдяки їй здійснюється стимулювання керівного персоналу і створення для його активної трудової діяльності матеріальних, моральних, соціальних, політичних, адміністративних та інших стимулів. Саме використання мотиваційного механізму ефективної праці керівника, мотиваційних регуляторів, урахування психологічних особливостей людини дає можливість керівному персоналу повною мірою використати і розвинути свої здібності щодо прийняття управлінських рішень, спонукання підлеглих до досягнення високих, ефективних результатів праці. Щоб мотиваційний механізм ефективної праці керівного персоналу працював належним чином, необхідно чітко визначити пріоритетні напрями їх роботи і кінцеві показники їх професійної і управлінської діяльності, підвищити стимулюючу роль посадових окладів в оплаті праці керівників, забезпечити взаємозв'язок результатів роботи і доходів.

Оцінка керівного персоналу у сфері державної служби є основоположною для успішної реалізації всіх напрямів управління керівним персоналом, визначає ефективність, результативність і якість

його праці [2]. Водночас, оцінювання керівників державної служби досить часто відбувається формально, паралельне існування двох систем оцінки – атестації й щорічної оцінки – не сприяє підвищенню результативності й відповідальності керівного персоналу та свідчить про необхідність: створення єдиної системи незалежного оцінювання керівників, що ґрунтується на особистих заслугах і компетенції; інструментарію оцінювання кандидатів на керівні посади, керівників, а також працівників, що знаходяться у резерві на керівні посади; визначення, залежно від категорії посад, критеріїв оцінки керівного персоналу.

Таким чином, сучасний рівень державного управління вимагає від керівників органів державної влади високого рівня професійних знань і великого практичного досвіду. Професійна підготовка і компетентність виступає важливим фактором підвищення ефективності управління керівним персоналом у сфері державної служби.

Література:

1. Гончарук Н.Т. Принципи та методи управління керівним персоналом у сфері державної служби // Актуал. пробл. держ. упр.: Зб. наук. праць. – О.: ОРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 3 (27). – С. 170 – 176.

2. Ібрагімова І. Розвиток лідерства : [навч. посіб.] / [Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть та ін. ; за ред. І. Ібрагімової]. – К. : Проект «Реформа упр. персоналом на держ. Службі», 2012. – 400 с.

Євгенія СОДОМОРА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л. Б.)

ПРОФЕСІЙНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК РЕЗУЛЬТАТ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ

Суттєвою і наочною ознакою професіоналізму державного службовця є культура праці, тобто системний якісний стан особистості, що характеризує рівень соціально-професійного розвитку державного службовця, міру й спосіб реалізації його сутнісних сил та творчої активності у вигляді цінностей, норм, стилю мислення, мотивації, професійної та культурної компетентності, особистих якостей у процесі професійної діяльності та її результатів. Культура праці кожного