УДК 35.077.555: 35.082.7: 35.087.431.1

КІЛЬКІСНИЙ ТА ЯКІСНИЙ СКЛАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Бабенко А.Г., д.е.н, професор, Тичина О.Л., к.е.н.
Дніпропетровська державна фінансова академія

Досліджуються основні сучасні кількісні та якісні характеристики державних службовців України.

Basic modern quantitative and high-quality descriptions of civil servants of Ukraine are probed.

Постановка проблеми. Сьогодення нашої держави потребує реформ в сфері державного управління та державної служби. Національне агентство України з питань державної служби є одним з ініціаторів таких реформ. З метою обґрунтування необхідності їх проведення потрібно завжди спиратися на детальний аналіз минулого, аналіз сучасного стану державної служби в цілому, не говорячи про моделювання та прогнозування наслідків пропозицій щодо введення змін. На сьогодні одним із джерел такої інформації є зведені дані про якісний та кількісний склад державної служби, які щорічно готує Держкомстат України на основі отриманих даних від органів державної влади та місцевого самоврядування за формою державного статистичного спостереження № 9-ДС (річна). Нацдержслужба традиційно обробляє та публікує на офіційному сайті інформацію щодо якісного та кількісного складу державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню шляхів поліпшення кадрового складу державної служби в Україні присвятили свої роботи українські вчені та спеціалісти: Н.О. Варакіна, М.Й. Гниденко [1-2], Т. Кагановська, Г.С. Міськевич [5-6], О. Савченко-Сватко[8], та ін. Зокрема, таким питанням, як шляхи удосконалення кадрового забезпечення державного управління та поліпшення кадрового складу державної служби в Україні, професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади тощо.

Постановка завдання. Метою статті є визначення основних характеристик державних службовців України за результатами даних Національного агентства України з питань державної служби, Держкомстату України, Адміністрації Держприкордонслужби України, Служби безпеки України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства оборони України.

Для вирішення поставленої мети, було поставлено такі завдання:

1. Прослідити динаміку змін чисельності державних службовців України;
2. Проаналізувати склад державних службовців за статтю та віком;
3. Визначити стан підвищення кваліфікації державних службовців в Україні;
4. Вивчити дані щодо пенсійного забезпечення відповідно до Закону України "Про державну службу".

Виклад основного матеріалу. Зарахування на службу простого рангу чиновників не потребує спеціальної освіти, а для того, щоб вступити на слу-

жбу середнього рангу, потрібно пройти спеціальну підготовку терміном не менше одного року та скласти кваліфікаційний іспит. Для того щоб вступити на службу підвищеного рангу, необхідно мати вищу освіту, пройти підготовчу службу терміном три роки та скласти іспит-допуск. Для заміщення посади вищого рангу потрібна вища освіта, проходження дворічної спеціальної підготовки та складання державного іспиту на посаду.

За даними Держкомстату України станом на початок 2011 року загальна чисельність державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування склала 292516 осіб, в т.ч. кількість державних службовців в силових структурах – 13016 осіб. Кількість посадових осіб органів місцевого самоврядування 99783 особи.

Особливістю служби в статусі чиновника є той факт, що чиновника призивають на державну службу не для виконання конкретного виду діяльності, а призивають на службу відповідного рангу, що означає можливе переміщення в рамках рангу як по горизонталі, так і по вертикалі.

Таблиця 1

Динаміка змін чисельності державних службовців на початок року

Показники		2009 р.	2010 р.	2011 р.
Загальна чисельність	Всього по Україні	290 765	296 461	292 516
Керівних працівників	Всього осіб	75 443	78 213	76 630
	в % до загальної чисельності	25,95%	26,4%	26,2%
Спеціалістів	Всього осіб	215 322	218248	215 886
	в % до загальної чисельності	74,05%	73,6%	73,8%
Чисельність чоловіків	Всього осіб	71 565	72978	70 381
	в % до загальної чисельності	24,61%	24,61%	24,1%
Керівних працівників-чоловіків	Всього осіб	27 160	27963	26 448
	в % до загальної чисельності керівних працівників	36,00%	35,75%	34,5%
Спеціалістів-чоловіків	Всього осіб	44 405	45 015	43 933
	в % до загальної чисельності спеціалістів	20,62%	20,63%	20,4%
Чисельність жінок	Всього осіб	219 200	223 483	222 135
	в % до загальної чисельності	75,39%	75,39%	75,9%
Керівних працівників-жінок	Всього осіб	48 283	50 250	50 182
	в % до загальної чисельності керівних працівників	64,00%	64,25%	65,5%
Спеціалістів-жінок	Всього осіб	170 917	173 233	171 953
	в % до загальної чисельності спеціалістів	79,38%	79,37%	79,6%

У системі кар’єрного розвитку першочергове значення має початкова підготовка, а також адаптаційна підготовка. Державні службовці, які вперше приймаються на державну службу, не мають спеціальної підготовки для виконання своїх обов’язків. Початкова підготовка спрямована на отримання загальних знань і навичок, необхідних для роботи у державній службі. Адаптаційні програми надають спеціальну підготовку для виконання нових функцій.

У системі посад підготовка може бути менш важливою, оскільки спеціалісти приймаються на конкретну посаду. Однак навіть таким спеціалістам може бути потрібна підготовка впродовж їхнього трудового стажу для вдосконалення навичок з огляду на нові технології або інші інновації.

Таблиця 2

Рівень освіти державних службовців в Україні, станом на початок 2011 року

Показники	Всього державних службовців, осіб	з них мають освіту					
		повну вищу		науковий ступінь		вчене звання	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього, в т.ч.:*	279500	237914	85,1	1839	0,7	426	0,2
Органи та установи, що здійснюють повноваження Президента України, ВРУ та КМУ	4440	4272	96,2	340	7,7	91	2,0
Державні органи України	3691	3610	97,8	138	3,7	26	0,7
Центральні органи виконавчої влади	13211	12685	96	503	3,8	123	0,9
Урядові органи державного управління	3578	3322	92,8	80	2,2	13	0,4
ОВВ АРК	409	395	96,6	10	2,4	1	0,2
Місцеві державні адміністрації	72511	63956	88,2	295	0,4	53	0,1
Органи судової влади	27450	18665	68	60	0,2	9	0,03

** Без врахування державних службовців в системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби*

Стимулюючим фактором в підвищенні професійного рівня державних службовців є насамперед вимоги до громадян, які претендують на ту чи іншу посаду на державній службі.

Згідно із Законом України "Про державну службу", державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, як правило, не рідше одного разу на п’ять років. Результати навчання й підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі.

Дані табл. 3 відображають стан підвищення кваліфікації державних службовців в Україні.

Професіоналізм і ефективність органів державного управління значною мірою залежать від організації їх професійної кар’єри. Справді, перспективи кар’єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих 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.

Таблиця 3

Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію у 2010 році

Найменування державних органів та установ	Всього		з них	
	Навчено, осіб	в % до загальної чисельності	В галузі "Державне управління"	За кордоном
Всього в Україні *	42083	15,1	34039	889
в тому числі: Органи та установи, що здійснюють повноважень Президента України, ВРУ та КМУ	781	17,6	780	35
Державні органи України	1254	34	117	265
Центральні органи виконавчої влади	4298	32,5	3138	453
Урядові органи державного управління	992	27,7	546	48
Територіальні органи міністерств та інших ЦОВВ	20297	13,2	16344	48
ОВВ АРК	84	20,5	79	0
Місцеві державні адміністрації	13222	18,2	12566	37
Органи судової влади	1110	4	428	0

** Без врахування державних службовців в системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби*

Основними критеріями просування державних службовців по службі та оплати їхньої праці мають бути результати успішної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

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 призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці. Вона відзначається високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, дефіцитом рухомої активності, високою відповідальністю, ненормованим робочим днем, неритмічним навантаженням.

На одержання пенсії державних службовців мають право особи, які досягли встановленого законодавством України пенсійного віку, за наявності загального трудового стажу для чоловіків - не менше 25 років, для жінок - не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби - не менше 10 років. Зазначеним особам призначаються пенсії в розмірі 80 відсотків суми їх посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, без обмеження граничного розміру пенсії.

Таблиця 4

Розподіл державних службовців за стажем роботи на державній службі, станом на початок 2011 р.

Показники	від 1 до 15 років	в %	понад 15 років	в %	понад 25 років	в %
Всього, в т.ч.:*	201255	72,0	44260	15,8	13188	4,7
Органи та установи, що здійснюють повноваження Президента України, ВРУ та КМУ	3852	86,8	921	20,7	538	12,1
Державні органи України	2293	62,1	895	24,2	319	8,6
Центральні органи виконавчої влади	9447	71,5	1815	13,7	1001	7,58
Урядові органи державного управління	2478	69,3	587	16,4	373	10,4
ОВВ АРК	260	63,6	78	19,1	36	8,8
Місцеві державні адміністрації	51315	70,8	11296	15,6	4547	6,27
Органи судової влади	21653	78,9	2129	7,8	659	2,4

** Без врахування державних службовців в системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби*

Пенсія державному службовцю виплачується у повному розмірі незалежно від його заробітку (прибутку), одержуваного після виходу на пенсію. За кожний повний рік роботи понад 10 років на державній службі пенсія збільшується на один відсоток заробітку, але не більше 90 відсотків посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок. Державним службовцям у разі виходу на пенсію при наявності стажу державної служби не менше 10 років виплачується грошова допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів. У разі виходу на пенсію державні службовці при наявності стажу державної служби не менше 10 років користуються умовами щодо комунально-побутового обслуговування.

За даними Пенсійного фонду України станом на 01.01.2011 р. загальна кількість пенсіонерів, які отримують пенсію відповідно до Закону України "Про державну службу", складає 112909 осіб. Середній розмір пенсії складає 3030,0 грн.

Таблиця 5

Динаміка змін кількості пенсіонерів

Рік	Кількість пенсіонерів	Середній розмір пенсії (грн.)
2002	44 525	312,73
2003	58 269	594,66
2004	65 183	713,50
2005	71 839	943,33
2006	79606	1502
2007	82 384	1675,64
2008	89 175	2074,82
2009	96 581	2719,24
2010	104 485	2958,41
2011	112 909	3030,0

Висновки. Сьогодення нашої держави потребує реформ в сфері державного управління та державної служби. З метою обґрунтування необхідності їх проведення потрібно завжди спиратися на детальний аналіз минулого, аналіз сучасного стану державної служби в цілому. Перспективи кар'єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих 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. 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 призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

Література:

1. Варакіна Н.О. Державна кадрова політика України у сфері державної служби: реалії сьогодення. // Держава та регіони, 2008, № 4. – С. 64 – 67.
2. Гниденко М.Й. Професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади: Творча робота. - Режим доступу: http://www.kds.org.ua/blog/profesionalizm-derzhavnih-sluzhbovtsiv-yak-umova- efektivnoi-diyalnosti -organiv-derzhavnoi-vladi.
3. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України // режим доступу http://www.kmu.gov.ua/control.
4. Кагановська Т. Шляхи удосконалення кадрового забезпечення державного управління. // Вісник прокуратури, 2009, № 1. – С. 83 – 90.
5. Міськевич Г.С. Шляхи поліпшення кадрового складу державної служби в Україні: Творча робота.- Режим доступу: http://www.kds.org.ua/blog/shlyahi-polipshennya-kadrovogo-skladu-derzhavnoi-sluzhbi-v-ukraini.
6. Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби // Режим доступу http://nads.gov.ua.
7. Про державну службу: Закон Ураїни від 16.12.1993 № 3723-XII // Режим доступу http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12.

Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання. // Вісник державної служби України, 2009, № 2. – С. 32 – 36.

УДК 657.21

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКУ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО АКТИВА

Биба В.В. к.т.н., доцент, Міщенко Р.А. к.т.н., доцент
Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка

Висвітлено методологічні основи обліку витрат на дослідження та розробку нематеріального активу з урахуванням сучасних умов господарювання. Виявлено певні специфічні особливості і недоліки та запропоновано різні методи обліку витрат на дослідження та розробку.

Its methodological fundamentals of expenses on research and development of an intangible asset subject to modern conditions of management. Revealed certain specific features and shortcomings and to different methods of accounting of expenses on research and development.