

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВИХ СЛУЖБ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Першочерговим завданням для підвищення ефективності кадрової політики держави є подолання труднощів пов'язаних із зміною командно-адміністративної системи. Таким чином, логічним наслідком послідовного здійснення сучасної державної політики України є критичний перегляд кадрової політики: визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури.

Ключові слова: *кадрова політика, кадрова робота, кадрове забезпечення, професійність, компетентність.*

Первоочередной задачей для повышения эффективности кадровой политики государства является преодоление сложностей, связанных с изменением командно-административной системы. Таким образом, логическим следствием последовательного осуществления современной государственной политики Украины является критический пересмотр кадровой политики: определение ее особенностей, законодательной базы, организационной структуры.

Ключевые слова: *кадровая политика, кадровая работа, кадровое обеспечение, профессионализм, компетентность.*

The primary task for the human resources policy is to overcome the difficulties connected with the administrative-command system. Thus, the logical consequence of the consistent implementation of current state policy of Ukraine is a critical review of personnel policies: defining its characteristics, the legal framework, organizational structure.

Key words: *personnel policy, personnel work, human resources, professionalism, competence.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Сучасні реалії розвитку держави переконливо доводять, що головним чинником стабільного економічного зростання країни є перехід на інноваційний шлях розвитку, а однією з важливих складових розвитку держави є кадрове забезпечення реформ, активізація і професіоналізм державних службовців, нарощування та конструктивне використання кадрового потенціалу в регіонах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед дослідників стану кадрового потенціалу державної служби слід виділити авторів багатьох наукових досліджень, таких як: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, В. Борденюка, С. Вдовенка, О. Воронька, З. Гладуна, Л. Гогіну, Н. Гончарук, Д. Дзвінчука, С. Дубенко, О. Дьоміна, Р. Ільєсова, О. Іщенка, В. Князева, В. Лугового, А. Ліпенцева, В. Майборода, В. Малиновського, П. Назимка, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйка, Г. Опонасюк, Н. Протасову, Ю. Розенбаума, С. Серьогіна, В. Скуратівського, Ю. Сурміна, О. Турчинова, А. Чемериса, В. Чмигу, О. Яковенка, В. Яцюбу, В. Яцюка та ін.

Виділення невирішених раніше аспектів загальної проблеми, яким присвячується стаття.

Необхідність детального дослідження та визначення прогалин механізму вдосконалення законодавства України щодо розвитку кадрового потенціалу в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування є важливим інструментом щодо врегулювання інтересів України на міжнародній арені на сучасному етапі, свідчить про своєчасність звернення до проблеми наукового дослідження механізмів адаптації законодавства України з питань кадрової політики України.

Метою дослідження є визначення основних аспектів механізму вдосконалення законодавства України з питань кадрової політики та розглянути проблеми його реалізації на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу. Державна кадрова політика регулюється Конституцією України, законами, а також нормативно-правовими документами Президента України, Кабінету Міністрів України, Національного агентства України з питань державної служби та його територіальними органами. На виконання Програми кадрового забезпечення державної служби, затвердженої Указом Президента України від 10 листопада 1995 року № 1035 «Про затвердження Програми кадрового

забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій», при міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади утворені галузеві ради з роботи з кадрами.

Безумовно, Конституція України є основоположним законом, який окреслює основи державної кадрової політики. В юридичній науці й практиці конституція постає як основний, головний закон держави, який регламентує найважливіші з погляду держави суспільні відносини. До них належать засади суспільного ладу й політики, правового становища особи, державного устрою, організації та діяльності органів держави. Відповідно до ст. 5 Конституції України, єдиним джерелом влади в Україні є народ, який здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування [1]. Також, згідно зі ст. 38, громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування [1]. Окрім цих загальних положень, Конституція України визначає конкретні кадрові функції Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, а також головні вимоги до кандидатів на основні державні посади.

Обов'язковою умовою формування державної кадрової політики є інноваційна розробка не тільки загальнодержавних, а й регіональних програм регулювання діяльності кадрових служб органів виконавчої влади. В Україні потрібно розробити новітні засади формування та реалізації регіональної державної кадрової політики.

Гасло «Кадри вирішують усе» (Й. В. Сталін, 1935 рік) і сьогодні не втрачає своєї актуальності. Адже тільки фахівці можуть утілити в життя цілі державного органу, щодня вирішуючи поставлені перед ними завдання. Водночас робота з персоналом потребує певних навичок і спеціальних знань.

У кадрових процесах потрібно відрізнити стратегію – «кадрову політику» від тактики – «кадрової роботи». Кадрова робота – це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики (сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами) [2].

Уміння ефективно і конструктивно використовувати кадровий потенціал у регіонах призводить до забезпечення реформ, активізації професіоналізму та потенціалу державних службовців. У сучасних умовах необхідний глибокий аналіз нових кадрових процесів і відносин, підвищення наукової обґрунтованості роботи з персоналом, вибір ефективних кадрових технологій, розробки та використання інноваційних механізмів підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у регіонах.

У структурі управління обласних та міських адміністрацій повинні бути оновлені положення кадрової політики, що мають містити набір сучасних проєктів і заходів, реалізація яких направлена на розвиток економічної стабілізації регіонів, підкреслюючи тим самим тісний зв'язок між рівнем економічного розвитку і вирішенням соціальних

проблем країни. Подальший аналіз дозволяє визначити слабкі сторони діяльності органів державної влади, а отже, розробити ефективну модель формування та розвитку кадрового потенціалу регіону.

Використання кадрового та наукового потенціалу університетів, інститутів, наукових установ та центрів підвищення кваліфікації для державних службовців є необхідною додатковою складовою для вироблення шляхів удосконалення реалізації державної кадрової політики в регіонах України, розробки більш чітких моделей її правового, економічного, організаційного та освітньо-інформаційного забезпечення.

Безумовним чинником, що визначає можливість інноваційного розвитку будь-якої економічної системи, вважається система освіти. Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах оновленого законодавства про державну службу, освіту та інших законодавчих і нормативних актів.

Імідж системи органів виконавчої влади формується на основі уяви широкого кола громадськості та залежить від різноманітних складових: від професіоналізму, уміння працівників реалізовувати завдання, покладені на них державою, етичної культури, культури спілкування тощо. Таким чином, кадри територіальних управлінь – це обличчя системи органів виконавчої влади України.

Зазначена проблема знайшла своє відображення у «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки», затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012, де, зокрема, говориться про нагальну необхідність суттєвих змін характеру діяльності кадрових служб органів виконавчої влади. Так, основними напрямами Стратегія визначає:

- 1) напрям підготовки кадрів;
- 2) напрям підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- 3) напрям державного регулювання професійної діяльності;
- 4) напрям соціального захисту працівників;
- 5) напрям забезпечення зайнятості населення;
- 6) напрям модернізації кадрових служб.

В останньому пункті (п. 6) визначені основні параметри розвитку кадрових служб, а саме:

- реорганізація кадрових служб у служби персоналу;
- покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного росту;
- розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом;
- запровадження технологій електронного урядування;
- вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом [3].

Для забезпечення виконання вказаних завдань необхідно зміцнювати кадрові служби органів

виконавчої влади. Робота кадрових служб має бути системною, забезпечувати компетентність і високий професіоналізм працівників.

У «Плані заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки», затвердженого Указом Президента України № 453/2012, чітко зазначено такі завдання:

- Розроблення та затвердження програм професійної орієнтації випускників вищих навчальних закладів на ринку праці, передбачивши, зокрема, проведення Днів кар'єри, ярмарків вакансій тощо.

- Визначення на конкурсних засадах вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» за державним замовленням.

- Адаптація освітніх послуг до потреб сучасного ринку праці шляхом модернізації форм і методів підвищення кваліфікації кадрів.

- Розроблення та затвердження порядку ведення обліку (створення бази даних) державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли підвищення кваліфікації у сфері європейської інтеграції, євроатлантичного співробітництва та мовну підготовку.

- Забезпечення організації та проведення комунікативних заходів з питань формування кластерної моделі системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

- Проведення семінарів і тренінгів для молоді, у тому числі з використанням сучасних методик саморегуляції, самонавчання та самовдосконалення, основ підприємництва, інших напрямів знань, що сприяють розв'язанню проблем працевлаштування та зайнятості молоді.

- Організація і проведення конференцій, семінарів, круглих столів, інших форм підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо застосування Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу».

- Підготовка науково-практичного коментаря до нормативно-правових актів з питань державної служби.

- Розроблення технічного завдання щодо вдосконалення ведення електронного обліку даних державних службовців.

- Надання консультативної та методичної допомоги кадровим службам з питань розроблення профілів професійної компетентності посад.

- Організація підвищення кваліфікації працівників кадрових служб з питань реалізації нових функцій у сфері управління персоналом [4].

Вищезазначені напрями та завдання свідчать про державне регулювання та підтримку розвитку кадрового потенціалу державної служби на загальнодержавному рівні. Враховуючи сучасні вимоги до характеру та напрямків роботи кадрових служб, з метою проведення ефективної кадрової політики

та забезпечення якісного добору кадрів необхідно ретельно вивчати професійні та ділові якості осіб, які претендують на зайняття посади начальників кадрових служб управлінь Головного держслужби в Автономній Республіці Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських управлінь.

Чинний Президент України В. Ф. Янукович як глава держави й провідний суб'єкт державної кадрової політики окреслив нову філософію її реалізації, яка базується на засадах організаційних принципів роботи з людьми, загальнодержавної соціально-економічної політики, оскільки вона безпосередньо пов'язана з активізацією людського фактору, реалізацією економічних, політичних і соціальних програм.

Набуття владою рис порядності, професіоналізму, патріотизму – складний процес, що вимагає неабияких зусиль, але зупинятися на цьому шляху не можна. Для подальшого розвитку кадрового корпусу державної служби України необхідно уникати надмірної політизованості та проявів особистої зацікавленості кадрових призначень, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, корупційних проявів і, як наслідок, дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування і, навпаки, повинен домінувати принцип відбору спеціалістів саме за освітнім фаховим рівнем (перевага має надаватися випускникам системи Національної академії державного управління при Президенті України, інших вищих навчальних закладів, що готують спеціалістів з державного управління та державної служби).

Водночас, треба зазначити, що правова держава не може існувати без громадянського суспільства. Особливість їх взаємодії за демократичного політичного режиму полягає в тому, що громадянське суспільство підпорядковує собі державу і контролює її. Зв'язок громадянського суспільства з державою, його вплив на неї ґрунтується передусім на принципах демократії. Вихідним із них є принцип народного суверенітету, який проголошує народ єдиним джерелом і верховним носієм влади в суспільстві. А це означає, що влада держави, її суверенітет похідні від суверенітету народу, що громадянське суспільство створює державу для задоволення власних потреб, а не заради неї самої, що держава не повинна вивисуватися над суспільством і покликана слугувати йому, що, зрештою, чиновники існують для громадян, а не навпаки. Усвідомлення громадянами саме такого співвідношення між громадянським суспільством і державою має принципово важливе значення для формування їх демократичної політичної культури.

З метою підвищення ефективності взаємодії держави з інститутами громадянського суспільства і забезпечення умов їх співпраці на засадах партнерства та взаємовідповідальності Указом Президента України від 24 березня 2012 року № 212/2012 затверджено «План першочергових заходів щодо реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», у

якій визначено такі завдання, пов'язані з кадровою політикою держави:

– аналіз практики діяльності структурних підрозділів органів виконавчої влади, відповідальних за зв'язки з громадськістю, за результатами такого аналізу вжиття додаткових заходів щодо вдосконалення їх діяльності, належного, в тому числі організаційно-технічного та кадрового, забезпечення;

– розроблення та запровадження навчальних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування з питань взаємодії органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування із громадськістю у процесі формування і реалізації державної, регіональної політики;

– запровадження проведення оцінки результатів діяльності органів виконавчої влади, їх структурних підрозділів за напрямом «робота з громадськістю»;

– розроблення і запровадження допоміжних (сателітних) рахунків національних рахунків, які дадуть змогу вести окремі облік, моніторинг та оцінку статистичних даних про інститути громадянського суспільства, що діють у всіх інституційних секторах;

– підготовка і проведення міжнародної науково-практичної конференції з питань впровадження європейських стандартів щодо взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з інститутами громадянського суспільства, а також наукових конференцій і круглих столів з питань розвитку громадянського суспільства [5].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Державне регулювання діяльності кадрових служб в Україні на сучасному етапі має суперечливе ставлення. Дублювання повноважень та непрофесійність в адміністративному апараті призводить до зниження рівня відповідальності посадових осіб за помилки, які дуже часто стають причиною фінансових та моральних збитків, що знижує довіру народу до влади. В особі державного службовця громадяни бачать, перш за все, представника держави. Характер діяльності кадрових служб зумовлює спілкування з широким колом громадян: від особи, що шукає роботу, до пенсіонерів органів виконавчої влади. В очах громадянина, який бажає працевлаштуватись в управлінні органу виконавчої влади, в особі працівника кадрової служби постає образ усієї системи. І характеристика цього образу (позитивна чи негативна) залежить від того, наскільки кваліфіковано було надано громадянину кадровою службою певні послуги (надана консультація, довідка тощо). Ось чому працівники кадрових служб мають бути компетентними, законслухняними, дотримуватись етики поведінки державного службовця.

Насамперед, кадрові служби повинні навчитись цінувати людей, цінувати кожного працівника, здатного приносити користь у розбудову держави. Для реалізації кадрової політики регіонам доцільно розробити цілісну динамічну систему, спрямовану на «розширене відтворення» високопрофесійних творчих кадрів, здатних до ефективної діяльності у сучасному інноваційному полі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України прийнятий на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. № 254/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко. // Вісник державної служби України. – 2001. – № 2.
3. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки // Указ Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012 // Офіційний вісник Президента України. – 2001. – № 4, – 127 с. – С. 68.
4. Про план заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки // Указ Президента України від 20 липня 2012 року № 453/2012 // Офіційний вісник Президента України від 03.08.2012 р. – № 23. – 558 с. – С. 8.
5. Про план першочергових заходів щодо реалізації Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні // Указ Президента України від 24 березня 2012 року № 212/2012 // Офіційний вісник Президента України від 12.03.2012 р. – № 10. – 245 с. – С. 3

Рецензенти: **Козлова Л. В.**, к. держ. упр.;
Сорока С. В., к. політ. н., доцент.

© Верба С. М., 2012

Дата надходження статті до редколегії 14.01.2012 р.

ВЕРБА Світлана Миколаївна – викладач, аспірант кафедри державного управління та політичної аналітики ЧДУ ім. Петра Могили.

Коло наукових інтересів: державна служба, кадрова політика.