

Païca HAУМЕНКО, Сергей ШЕВЧЕНКО

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ПРИОРИТЕТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОГО ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ



HAУМЕНКО

Païca Андреевна,

доктор наук государственного управления, доктор философии по педагогике, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник отдела кадровой политики и государственной службы Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, г. Киев.

Анотация:

в статье рассматриваются вопросы роли человеческого потенциала как приоритета государственной кадровой политики и решающего ресурса управления человеческим потенциалом государственной службы в Украине.

Ключевые слова:

человеческий потенциал, человеческий капитал, кадровая политика, государственный служащий, государственная служба.

УДК 351:725

Постановка проблемы. Современное состояние государственной кадровой политики сегодня не отвечает нынешним задачам, внутренним и внешним вызовам и в последующие годы должен претерпеть радикальной модернизации. Построение кадровой политики, адекватной требованиям осуществления общественно-политических изменений, реформирования государственного управления и местного самоуправления, реальных шагов на пути к евроинтеграции и с учетом процессов глобализации, развития науки, техники, технологий, требует новых подходов в формировании и реализации, качественных изменений в научном обеспечении. Эффективная государственная кадровая политика возможна при условии, что ее формирование и реализация осуществляются на научной основе.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ последних научных исследований и документальных источников, в которых поднимается данная проблема, свидетельствует, что различные аспекты о роли человеческого потенциала в государственной кадровой политике рассматривают в своих публикациях В. Аверьянов, В. Бакуменко, Ю. Ковбасюк, А. Оболенский, Л. Пашко, С. Серегин, В. Сороко, Г. Щекин и другие авторы. Системные же исследования человеческого потенциала как приоритета государственной кадровой политики в сфере государственной службы не нашли еще своего комплексного исследования и должного освещения. Практически без внимания исследователей остаются возможности использования цивилизационного подхода при обосновании системы управления развитием человеческого потенциала государственной службы. Поэтому важно, на наш взгляд, усилить практический аспект научных исследований по построению инновационной, эффективной государственной кадровой политики, базирующейся на принципах человекоцентризма и приоритетах развития человеческого потенциала.

Целью статьи в контексте вышеизложенного является исследование человеческого потенциала как приоритета государственной кадровой политики в сфере государственной службы.

Материалы и методы. Теоретической и методологической основой исследования стали труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам кадровой политики и человеческого потенциала, отечественная и зарубежная периодическая научная литература, интернет-ресурсы. В процессе поставленных задач применены методы анализа и синтеза, а также метод системного обобщения для выявления существенных проблем в системе профессионализации государственной службы в Украине.

Изложение основного материала. Новая философия реализации отечественной кадровой политики базируется на преимуществах человеческого потенциала, когда интеллектуальные ресурсы дают большую прибыль, чем природные.

Именно человеческий потенциал сегодня тем резервом из всех организационных ресурсов, что наибольшие возможности для повышения эффективности функционирования органов государственной власти. Особое значение этот аспект приобретает в контексте современных изменений, основной целью которых является становление профессиональной и честной государственной службы, способной отвечать на вызовы.

Одобренная в конце XX в. международным сообществом Концепция развития человеческого потенциала рассматривала человеческий потенциал как процесс роста человеческих возможностей, обеспечивается политической свободой, правами человека, общественным уважением к личности. Осуществление реформы государственной службы в контексте реализации задач Стратегии государственной кадровой политики направлено на создание в Украине профессиональной, политически нейтральной и эффективной государственной службы, внедрению системных изменений и модернизации модели государственного управления в целом. По направлению модернизации кадровых служб предусмотрено: реорганизация кадровых служб персонала; возложение на эти службы функций по планированию подбора, расстановки кадров, повышения их квалификации и карьерного роста; внедрения технологий электронного управления; совершенствование системы профессионального обучения специалистов по управлению персоналом.

Создание в Украине института государственной службы как действенного инструмента формирования и реализации государственной политики стало свидетельством ее четкой ориентированности на развитие демократического, социального и европейского государства. Именно от компетентных, квалифицированных кадров зависит реализация социально-экономических реформ, развитие гражданского общества, обеспечение благосостояния соотечественников.

Современная модель развития человеческого потенциала не обеспечивает необходимых количественных и качественных характеристик его потребностей. Все это снижает престижность Украины в мировом сообществе, ведь сегодня она занимает восемьдесят пятое место в рейтинге по развитию человеческого потенциала ООН. Согласно "Отчету ООН о человеческом развитии – 2013" Украина значительно уступает по уровню развития человеческого капитала развитым странам. Это проявляется в следующем:

- низком качестве жизни (по индексу качества жизни в 2006 наша страна занимала 59 место, в 2010 – 69, в 2011 – 76 (0,737), в 2012 – 78 место (с показателем 0,74);

- недостаточном финансировании человеческого развития за счет всех источников (государства, домохозяйств и предприятий). Расходы на здравоохранение в Украине уменьшились до 3,3% ВВП против 3,8% ВВП в 1998 г.; расходы на образование снизились до 5,9% ВВП против 6,2% ВВП в 1991 г.;

- потере позиций в развитии человеческого потенциала страны (в 2012 по сравнению с 2005 г.

Украина переместилась с 70-го на 77-е место по развитию человеческого потенциала. Самый высокий наш показатель - уровень образования всегда положительно влиял на имидж страны, ведь в мировом рейтинге грамотности мы находимся на 29 месте, о том экономические показатели, которые определяют уровень жизни на-



ШЕВЧЕНКО
Сергей Алексеевич,

доктор наук государственного управления, доктор философии по педагогике, доцент, заслуженный работник образования, заведующий кафедрой философии, социологии и государственного управления Днепропетровского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, г. Киев.

Анотация:

в статье рассматриваются вопросы роли человеческого потенциала как приоритета государственной кадровой политики и решающего ресурса управления человеческим потенциалом государственной службы в Украине.

Ключевые слова:

человеческий потенциал, человеческий капитал, кадровая политика, государственный служащий, государственная служба.

УДК 351:725

селения (0.615 – Украина, для сравнения в Белоруссии – 0.723), отрицательно сказываются на индексе развития человеческого потенциала, отвергая наше государство в рейтинге до среднестатистических показателей латиноамериканских государств.

Опыт развитых стран мира доказывающий, что страна может не иметь собственных природных ресурсов, плодородных почв, находиться в жестких климатических условиях, однако иметь постоянный экономический рост – только через надлежащее качество человеческих ресурсов, постоянные непрерывные опережающе-растущие инвестиции в человеческий капитал. Вывод, сделанный аналитиками ЕБРР относительно содержания реформ в Центральной и Восточной Европе, заключается в том, что социальная составляющая должна стать одним из ключевых приоритетов, поскольку главный фактор производительности и конкурентоспособности – интеллект и знания, а это в первую очередь люди и соответственно объем инвестиций в развитие общества.

На современном этапе положительных трансформационных процессов в государстве проблема профессиональной компетентности государственных служащих стала предметом научных философских, психологических, социологических исследований и рассматривается в контексте формирования человеческого потенциала. Успешное внедрение Стратегии государственной кадровой политики на 2011-2020 годы предусматривает, прежде всего, реформирование государственной службы [1].

Стратегией государственной кадровой политики определены основные направления кадровых реформ во всех сферах общественной жизни, важное место среди которых отводится сфере государственного управления. Ведь от профессионализма кадрового потенциала государственного управления зависит конкурентоспособность государства и устойчивое социально-экономическое развитие. Сегодня народ Украины, общество и экономика страны, в условиях обострения внутренней нестабильности и глубокого кризиса государственного управления, требуют от государственных служащих высокого профессионализма, преданности делу. Наше государство нуждается в государственных служащих с высоким европейским уровнем образования.

По данным статистики Национального агентства Украины по вопросам государственной службы (по состоянию на 01.01.2014) трудовой потенциал государственной службы, является составляющей человеческого потенциала, общее количество государственных госслужащих и должностных лиц местного самоуправления сегодня составляет 433 269, (из них общее количество государственных служащих - 335270 человек. В системе государственной службы количество женщин, работающих на государственной службе – 252 214 человек, что составляет 75,2% от общего количества государственных служащих, а мужчин – 83 056 человек, что составляет 24,8% от общего количества государственных служащих [2].

В контексте задач, которые стоят перед нашей страной, государственная служба нуждается в коренных изменениях и реформирования по направлениям, которые связаны в первую очередь с комплексным изучением вопросов:

- кадровой политики;
- совершенствование кадрового менеджмента;
- сохранение кадрового потенциала для передачи знаний, умений;
- привлечение молодежи к государственной службе;
- профессионализации государственной службы;
- разработки антикоррупционных механизмов в сфере государственной службы,
- материального стимулирования государственных служащих и привлечения их к международным проектам;
- разработки программ обучения и стажировки по европейским стандартам.

В Законе Украины «О государственной службе» определен профиль профессиональной компетентности должности государственной службы как комплексную характеристику должности государственной службы, содержит определения содержа-

ния выполняемой по должности работы и перечень специальных знаний, умений и навыков, необходимых государственному служащему для исполнения должностных обязанностей. А уровень профессиональной компетентности лица – это характеристика личности, которая определяется ее образовательно-квалификационному уровню, опытом работы и уровнем владения специальными знаниями, умениями и навыками [3].

Придание функционирования украинского государства в контексте европейского вектора развития необходимо прежде всего для:

1) преодоление политической ангажированности как в деятельности государственных служащих, руководящего звена, особенно, так и в функционировании органов государственной власти как залог предотвращения необоснованных и неоправданных многотысячных ротаций государственных служащих;

2) отказ от принципа ”должность на государственной службе как добыча” и переход к принципу ”должность на государственной службе как профессиональная награда”, при котором единственными критериями занятия должности любого иерархического уровня на государственной службе станут профессионализм и профес-сионализм лица, которое на нее претендует;

3) преобразования морального аспекта служения на государственной службе на императив профессиональной деятельности на государственной службе и функционирования органов государственной власти с целью перевода их направления по обслуживанию государства и аппарата управления на удовлетворение потребностей и интересов общества и предоставления качественных современных услуг гражданам;

4) формирование атмосферы социального согласия и социального партнерства и сотрудничества с целью как гармонизации взаимоотношений в формате ”государство – общество – личность”, так и реального перевода граждан Украины из статуса потребителей государственных услуг в статус равноправных партнеров государства;

5) обязательности перевода в практическую плоскость процесса проектирования результатов адаптации зарубежного опыта в деятельность государственных администраций всех уровней с целью усовершенствования качественных показателей жизни и благосостояния рядовых украинцев;

6) восстановление доверия украинцев как к органам государственной власти всех уровней, так и к Украинскому государству в целом [4, с. 130-133; 2, с. 310-315].

Государственная служба является организующей силой общества, поскольку, способствуя осуществлению управления государством, предотвращает хаос в стране. Поэтому на сегодня целью государственной кадровой политики в сфере государственного управления является обеспечение органов государственной власти честными, компетентными, высокопрофессиональными, законопослушными, инициативными, патриотически настроенными управленческими кадрами нового типа, которые способны успешно решать назревшие общегосударственные и региональные проблемы.

Эффективность нововведений в государственном управлении определяется уровнем развития инновационной культуры и профессиональной компетентности государственных служащих. В свою очередь, это диктует важное требование: современный инновационный процесс обязательно должен сопровождаться технологиями научного обеспечения процесса самореализации творческого потенциала государственного служащего, способного проектировать свой индивидуальный путь личностного профессионального развития, повышение уровня профессиональной компетентности.

От кадрового потенциала государственного управления, профессиональных и личностных качеств каждого государственного служащего в значительной степени зависит решение судьбоносных для Украины вопросов современного развития страны – «доказать свое право на достойное место среди развитых стран мира, утвердить национальную конкурентоспособность, обеспечить устойчивое социаль-

но-экономическое развитие и высокие стандарты жизни граждан. Это актуализирует проблему развития у каждого государственного служащего творческого потенциала в процессе самосовершенствования и создание условий для его творческой самореализации. Высокое качество подготовки государственных служащих достигается за счет использования на всех уровнях профессионального образования, развитой учебно-материальной и научной базы, интегрированных многоуровневых учебных программ, привлечение профессорско-преподавательских кадров высшей квалификации для ведения учебного процесса по программам профессионального образования.

В условиях реформирования системы государственной службы возрастает ответственность кадровых служб за формирование высококвалифицированного аппарата исполнительной власти, эффективное использование кадрового потенциала государственных органов. Творческий потенциал государственных служащих выступает для них основой производительной самореализации и объектом развития и саморазвития.

Поэтому при разработке системы мотивации государственных служащих необходимо учитывать естественное стремление человека к успеху, предусматривающий реализованы цели, для достижения которых приложено максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу.

Один из современных подходов к решению задач профессионализации управленческих кадров основывается на акмеологии – относительно новой науке, которая сегодня стала идеологической основой подготовки руководителей во многих странах мира [5]. Акмеологический подход позволяет выявить факторы, которые могут влиять на достижение государственным служащими высокого уровня профессионализма. Актуальность изучения проблемы развития творческого потенциала обусловлена научным интересом акмеологии к этой проблеме, выявлением механизмов, условий и методов продуктивного развития взаимосвязанных акмеологических компонентов творческого потенциала, как мотивационно-ценностный, когнитивный, эмоционально-волевой, социально-перцептивный, коммуникативный, аутокреативный.

Государственному служащему необходимо признание результатов его деятельности, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других государственных служащих.

Как показывают результаты исследований, значительная часть государственных служащих по различным причинам не занимается системным развитием своего профессионального ресурса, основу которого составляет творческий потенциал. При этом высокий уровень напряженности профессиональной деятельности, специфические трудности в системе государственной службы обуславливают проблемы в личностно-профессиональном развитии государственных служащих, усложняя тем самым процесс раскрытия этого потенциала и, соответственно, получения высшего уровня компетентности для осуществления профессиональной деятельности.

Стремительный характер трансформаций в экономической и политической сферах общества обуславливает необходимость утверждения демократических принципов современной кадровой политике, ее адаптации к стандартам Европейского Союза в таких сферах, как открытость и конкурентоспособность при приеме на работу, поощрение, оценка деятельности государственных служащих, обучение и профессиональное развитие.

Формирование и развитие кадровой политики в Украине, которая выбрала евроинтеграционный вектор своего развития, предусматривает кардинальные изменения в различных сферах государственного строительства, в частности:

- развитие политически нейтрального института государственной службы;
- улучшение качества услуг, предоставляемых гражданам государственные органы и органы местного самоуправления;

– обеспечение прозрачности деятельности органов государственной власти; предотвращения проявлений коррупции;

– совершенствование уровня социальной защиты различных слоев населения [6].

Практика формирования и реализации кадровой политики в европейских странах основывается на принципах профессионализма, надежности, внепартийности и политической нейтральности.

На сегодня Европейский Союз сформировал зону стабильности, демократии и устойчивого развития, сохраняя культурное разнообразие, толерантное отношение друг к другу и индивидуальные свободы каждой страны, которые в условиях рыночных отношений становятся решающими.

Использование положительного опыта развитых стран в реализации стратегии государственной кадровой политики обуславливает усиление евроинтеграционных процессов, которые должны сопровождаться преодолением существенных разногласий украинских и европейских реалий.

Поэтому одним из приоритетных направлений кадровой политики становится построение принципиально новой государственно-управленческой модели, направленной на преодоление кадровых проблем в государстве. От принципа подбора кадров на основе политических черт, характерных для административно-командной системы управления, сегодня необходимо решительно перейти к формированию кадровой политики на принципах профессионализма и компетентности.

Перспективными направлениями формирования кадровой политики в условиях реализации евроинтеграционного курса Украины должны стать:

– стабилизация социальной базы кадровой политики;

– четкая правовая дифференциация рамок и границ кадрового влияния субъектов государственной кадровой политики;

– гармонизация и сочетание личных, групповых, общественных, государственных интересов в кадровой сфере;

– официальное признание государственно-управленческих кадров, главным объектом кадровой политики;

– повышение роли каждого государственного органа, органа местного самоуправления, гражданина в разработке и реализации кадровой политики;

– отработка механизмов правового регулирования кадровых процессов.

Важным направлением развития государственной службы является формирование концепции многофакторного управления человеческим потенциалом, в основе которой – система теоретико-методологических положений, раскрывающих роль человеческих ресурсов государственной службы не только как экономического ресурса, который приносит прибыль, но по социальной ценности общества в целом.

Основой реализации концепции управления человеческим потенциалом государственной службы в Украине должно быть признание человеческого капитала в программных документах решающим ресурсом экономического роста.

Выводы. В условиях европейского вектора развития Украины механизмы государственной кадровой политики должны выступать инструментами, которые, с одной стороны, обеспечивали бы накопление эффективного кадрового потенциала, а с другой, через отечественный кадровый потенциал, задействованный в других странах, гарантировали бы отстаивание национальных интересов. Это объясняется тем, что в условиях открытости границ для сотрудничества, включение государств в процессы глобализации, кадровый потенциал становится ценным ресурсом.

Для решения основных задач модернизации кадровой политики в условиях европейской интеграции Украины на современном этапе необходимо объединение усилий научных учреждений, учебных заведений, общественных организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления и международных организаций.

Перспективы дальнейших исследований в направлении повышения приоритетности роли человеческого потенциала в кадровой политике усматриваются в разработке инновационных образовательных технологий и их внедрении в учебный процесс подготовки государственных служащих, совершенствовании механизмов мотивации к постоянному профессиональному совершенствованию государственной службы в Украине.

Литература:

1. Стратегия государственной кадровой политики на 2011-2020 годы. [Электронный ресурс] / Официальный веб-портал Верховной Рады Украины. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
2. Официальный сайт Национального агентства Украины по вопросам государственной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nads.gov.ua/>
3. О государственной службе: Закон Украины от 17.11.2011 № 4 050-VI. – Правительство курьер от 17.01.2012 № 8.
4. Пашко Л. А. Социальная ценность оценки человеческих ресурсов в сфере государственного управления // Публичная власть и управление: принципы и механизмы реализации: Монография / Под общ. ред. Нижник Н.Р. – Черновцы: Технодрук, 2008. – С. 307-330.
5. Прудыус Л. Акмеологические подходы к повышению профессионального уровня государственных служащих: теоретико-методологический аспект [Электронный ресурс] / Л. Прудюс – Режим доступа: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=150949
6. Ковбасюк Ю. В. Государственная кадровая политика: проблемы и пути реализации / Ю. В. Ковбасюк // Стратегия государственной кадровой политики – основа модернизации страны: материалы Всеукр. научно-практ. конф. за междунар. участием (Киев 31 мая 2012 г.): к 15-летию области науки "Государственное управление". – К.: НАГУ, 2012. – С. 3-5.
7. Тезаурус з державної кадрової політики : словник-довідник / ред. кол. Ю. В. Ковбасюк (голова), В. В. Толкованов, Ю. П. Сурмін, О. В. Радченко, Р. А. Науменко та ін. – К. : НАДУ, 2014. – 420 с.