

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 35.08

В. С. Волик,
к.держ.упр.,
приватний підприємець, ЧП “Дует”,
м. Харків

ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Досліджено теоретичні засади державної кадрової політики, основні проблеми та перспективні напрями її вдосконалення.

Ключові слова: державна кадрова політика, принципи державної кадрової політики, цілі та проблеми державної кадрової політики.

Сучасні темпи державного будівництва в Україні потребують акумулювання зусиль в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме люди, реалізуючи свій трудовий потенціал, здатні упровадити національні інтереси на шляху розвитку України як демократичної соціальної держави з розвинутою економікою. На вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності спрямовано державну кадрову політику. Адже людський капітал визнано найціннішим ресурсом будь-якого суспільства (тобто набагато важливішим, ніж природні ресурси та нагромаджене багатство), крім того, саме людський капітал, а не матеріальні засоби суспільного виробництва є наріжним каменем конкурентоспроможності суспільства, а також ключовим фактором економічного зростання та підвищення ефективності суспільного розвитку в цілому [6, с. 292].

Аналіз наукової літератури свідчить про наявність значної кількості праць вітчизняних і зарубіжних вчених, що стосуються питань державної кадрової політики. Окремі аспекти теоретичних засад та перспектив розвитку державної кадрової політики розглядають В. Авер'янов, Г. Атаманчук, В. Бакуменко, В. Гошовська, С. Дубенко, Ю. Ковбасюк, В. Князев, В. Луговий, В. Малиновський, В. Мартиненко, Т. Мотренко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Сороко, Ю. Сурмін, О. Турчинов та ін. Разом з тим, зважаючи на масштабні зміни в управлінні соціально значущими процесами, питання розвитку державної кадрової політики визначає актуальність даного дослідження.

Метою роботи є розгляд теоретичних засад державної кадрової політики та перспективних напрямів її вдосконалення.

У науковій літературі питання державної кадрової політики досліджується провідними вченими у сфері державного управління. Наприклад, президент Національної академії державного управління, доктор наук з державного управління, професор Ю. Ковбасюк визначає державну кадрову політику як цілеспрямовану стратегічну діяльність держави, пов'язану з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності [3, с. 3]. Державна кадрова політика – стратегічна діяльність держави з цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, збереження, зміцнення, розвитку та використання людських трудових, кадрових ресурсів країни як головної передумови побудови демократичної, правової, соціальної держави [5, с. 103]. Державну кадрову політику спрямовано на досягнення оптимального рівня формування й використання трудових ресурсів країни для забезпечення інтересів держави та потреб в економічній, соціальній, гуманітарній сферах, галузях регіонального розвитку, реалізації конституційних прав громадян на працю, освіту, відпочинок, соціальний захист тощо [4, с. 155].

Оскільки державну кадрову політику спрямовано на забезпечення вирішення завдань реформування держави і суспільства, повинно бути враховано сучасний стан держави, наявні потреби та перспективи розвитку суспільства.

Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. визначено такі цілі державної кадрової політики [1]:

- у соціальному аспекті – досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

- в економічному аспекті – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;

- в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

- в організаційному аспекті – розбудова системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

Науковці виділяють такі принципи державної кадрової політики: соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектора; безперервність навчання [4, с. 7]. Забезпечення цих принципів дозволить досягти головної мети державної кадрової політики як складової державної політики – урахувати потреби в кадрах в усіх сферах державної політики (економічній, соціальній, політичній, гуманітарній, науковій та ін.). Державна кадрова політика має бути єдиною для всієї України, забезпечуючи принцип єдності цілей, але й багаторівневою – на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівнях.

Напрями реформування системи місцевого самоврядування в Україні

У нормативно-правових актах та науковій літературі виділяють такі основні проблеми державної кадрової політики на загальнодержавному рівні [1; 5, с. 109–110]:

– невідповідність державної кадрової політики до вимог трансформаційних процесів у державі;

– стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

– відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

– відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору та навчання, повільні темпи упровадження сучасних технологій професійного розвитку;

– недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики;

– недосконалість законодавчої бази, що не надає процесам управління кадрами правової обґрунтованості, врегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері;

– відсутність ефективного прогнозування, планування, постійного оцінювання ситуації з кадрами в країні;

– невпорядкованість, слабка функціональна визначеність структур з роботи з кадрами, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що веде до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях. Такий стан заважає активній професіоналізації багатьох видів економічної діяльності, професійній самореалізації людей практично в усіх сферах суспільного виробництва.

О. Амосов та А. Черняєва так окреслюють проблеми державної кадрової політики на регіональному рівні [2]:

– відсутня практика планування професійно-кваліфікаційного складу на регіональному рівні як у цілому, так і за галузями економіки: підготовка в ПТУ здійснюється залежно від попиту населення на отримання певної професії, а не з урахуванням вимог роботодавців;

– не забезпечено зв'язок підприємств і регіональних центрів зайнятості, які є джерелом безробітних робітників необхідного професійно-кваліфікаційного рівня;

– неефективні комунікації в тристоронньому контакті “державне замовлення на підготовку робітників необхідного професійно-кваліфікаційного рівня – професійний навчальний заклад – підприємство”, що перешкоджає підготовці робітників, необхідних сучасному бізнесу;

– кадрова політика більшості вітчизняних підприємств має суто формальний характер, залишаючи поза увагою важливі елементи, такі як адаптація, професійне навчання, стимулювання, рух робітників.

Окремо в дослідженнях державної кадрової політики виділяється проблема низьких професіоналізму та результативності діяльності державної служби. Адже, як і будь-яка державна політика, кадрова політика формується та реалізується державними службовцями, вони є одними з головних її суб'єктів. Від їхніх компетентності та мотивації діяти якнайкраще залежить успіх проведення будь-яких реформ. Однак донині для державної служби характерні проблеми: відсутність чіткого розмежування посад на політичні та адміністративні, вплив політичних структур на призначення на адміністративні посади, наявність суб'єктивного впливу на конкурсну комісію, результати конкурсу, невідповідність компетентності особистості до вимог

посади державної служби, наявність корупційних діянь з боку державних службовців, слабка мотивація праці державних службовців, невідповідність програм професійного навчання до актуальних освітніх потреб державних службовців.

Головною передумовою результативної державної кадрової політики є побудова професійної, політично нейтральної державної служби, що буде престижною для висококваліфікованих кадрів, які в своїй роботі будуть керуватися принципами служіння народу та патріотизму.

Зважаючи на основні проблеми державної кадрової політики, перспективними напрямками її розвитку є:

- оновлення нормативно-правових актів про засади державної кадрової політики, розроблення державної цільової програми;
- розроблення професійних стандартів, Національної рамки кваліфікації;
- державне фінансування цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу держави;
- розроблення механізмів прогнозування, планування, постійного моніторингу кадрових потреб у країні;
- налагодження дієвого соціального діалогу в тристоронньому контакті “державне замовлення на підготовку робітників професійно-кваліфікаційного рівня – навчальні заклади – представники бізнесу”;
- розроблення механізмів залучення висококваліфікованих фахівців до формування та реалізації державної кадрової політики;
- відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;
- підвищення престижу робітничих професій;
- державне регулювання програм перепідготовки та навчання протягом життя;
- формування кадрів нової генерації з урахуванням соціального прогресу;
- розроблення механізму підтвердження кваліфікацій і національних дипломів на міжнародному рівні;
- формування мотивації у населення до активізації поведінки на ринку праці, набуття професій та кваліфікацій відповідно до потреб ринку праці;
- розроблення дієвого механізму правового та соціального захисту працівників як приватного, так і державного сектора;
- розроблення програм державної підтримки роботодавців до вчасного поновлення професіоналізму працівників через систему надання пільг і преференцій, що позитивно впливатиме на конкурентоспроможність вітчизняних товарів і послуг;
- розроблення програм стимулювання роботодавців до прийому на перше робоче місце молодих фахівців відповідно до одержаної ними професії;
- упровадження дієвого контролю за працевлаштуванням випускників навчальних закладів усіх рівнів, які навчалися за державним замовленням;
- розроблення дієвих механізмів забезпечення зростання легальної зайнятості населення;
- удосконалення механізму та порядку надання довгострокових низьковідсоткових кредитів для здобуття вищої або професійної освіти;
- розроблення програм фінансування навчальних закладів щодо закупівлі новітньої техніки, підвищення кваліфікації науково-викладацького складу;
- підготовка державних програм щодо створення належних умов для нарощування освітнього потенціалу України, забезпечення доступу талановитої молоді до нових знань незалежно від місця проживання, майнового та фінансового стану.

Напрями реформування системи місцевого самоврядування в Україні

Майбутній вступ України до Європейського Союзу потребує певних реформ, зокрема й у сфері державної кадрової політики. Постає нагальна потреба у трудових кадрах, які здатні працювати на сучасному виробництві, вільно володіти професійною іноземною мовою, сучасними технологіями та засобами праці. Крім того, актуалізується проблема мобільності трудових ресурсів у контексті визнання вітчизняних дипломів та освітніх свідоцтв про набуття відповідної професії європейськими інституціями та бізнесовими структурами на міжнародному рівні. Вирішенню цих питань може сприяти прийняття нормативно-правового акта про Національну рамку кваліфікації, що існує в кожній з країн Європейського Союзу. До Верховної Ради України у 2011 р. було внесено законопроект “Про Національну систему кваліфікацій”. Метою Національної системи кваліфікацій є формування єдиної, цілісної, відкритої, гнучкої системи кваліфікацій, узгодженої з міжнародними рамками кваліфікацій, оцінювання та використання їх, що охоплюватиме застосування результатів навчання особи, отриманих за допомогою формальної й неформальної освіти, та забезпечуватиме можливість навчання особи упродовж життя. Основні завдання Національної системи кваліфікацій виконують такі завдання державної кадрової політики, як стимулювання розвитку особистості через набуття знань, вмінь, навичок, зокрема і професійних, протягом життя; задоволення потреб ринку праці у працівниках відповідної кваліфікації задля сталого розвитку національної економіки; підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці й забезпечення кращої відповідності кваліфікацій працівників до вимог роботодавців; досягнення максимальної збалансованості обсягів, напрямів, змісту та якості підготовки кадрів відповідно до суспільно-економічних потреб країни; забезпечення відповідності кваліфікацій (знань, умінь, навичок та компетенцій) до сучасних та перспективних вимог ринку праці; створення механізму для визнання кваліфікацій, здобутих у процесі формальної або неформальної освіти; запровадження ефективної системи контролю якості навчання; запровадження системи стандартизованого оцінювання результатів навчання та набутих особою кваліфікацій; визнання та сприяння самостійному навчанню, зокрема і професійному, упродовж усього життя особи; забезпечення взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці; упровадження єдиних вимог до набутих особою кваліфікацій [7]. Даний законопроект було відкликано, але його поява вже була кроком у реформуванні законодавства у сфері державної кадрової політики відповідно до стандартів Європейського Союзу, донині цей аспект залишається маловивченим і потребує детальних наукових досліджень.

Реалізація цілей державної кадрової політики сприятиме оптимальному використанню трудових ресурсів країни з урахуванням наявного стану економіки, розвитку регіонів, реалізації національних інтересів, забезпечення конкурентоспроможності держави. Також у результаті організаційно-правових дій у державній кадровій політиці створюються умови для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, реалізовується принцип соціального партнерства.

Література:

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Амосов О. Ю. Процес формування та розвитку робітничих кадрів на підприємстві: теоретичний аспект / О. Ю. Амосов А. О. Черняєва // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2014. – Вип. 4 (47). – С. 165–168.

3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / [авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту)]. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

4. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; [редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін.]. – К. ; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.

5. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти : навч. посіб. / [авт. кол. : Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Науменко та ін. ; за заг. ред. Р. А. Науменко, Л. М. Гогіної]. – К. : НАДУ, 2011. – 204 с.

6. Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; [ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2013. – Т. 2. – 324 с.

7. Про Національну систему кваліфікацій : Законопроект України. – Режим доступу : http://www.zakonproekt.org.ua/viewhtm.aspx?hn=Projekt-Zakonu—29_06_2011 .

Volyk V. S. State Staffing Policy in Ukraine: Theoretical Basis and Prospects for Improvement.

The paper explores the theoretical basis for the state staffing policy, its main problems and prospects for improvement.

Key words: state staffing policy, principles of state staffing policy, objectives and problems of state staffing policy.

Надійшла до редколегії 21.09.2015 р.

УДК 351.77:354.53:005.963.1 (477)

С. О. Громова,

*аспірант кафедри економічної теорії та фінансів ХарPI НАДУ,
м. Харків*

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИХ КАДРІВ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Проаналізовано сучасний стан системи вищої медичної освіти в Україні. Обґрунтовано необхідність професійної підготовки керівних кадрів вищих медичних навчальних закладів в Україні. Визначено актуальність підвищення рівня професіоналізму керівників сфери охорони здоров'я, зокрема керівників вищих медичних навчальних закладів, у контексті реформування системи охорони здоров'я України.

Ключові слова: охорона здоров'я, механізми державного управління, керівні кадри, вищий медичний навчальний заклад, медична освіта, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

Ефективність управління в системі охорони здоров'я країни в цілому та у вищій медичній освіті зокрема зумовлюється результатами здійснення державою та суспільством комплексу організаційних, правових, фінансово-економічних та інших заходів. Важливу роль при цьому відіграє компетентність та професіоналізм керівних кадрів сфери вищої медичної школи.

Зміни в управлінні сферою охорони здоров'я повинні бути вихідним компонентом усіх інших змін у системі охорони здоров'я, з тим щоб забезпечити її соціальне