



В. С. Ядуха
голова Хмельницької обласної
державної адміністрації

УДК 35.073.55

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Визначено засади та концептуальні позиції державної кадрової політики, її місце і роль у державному управлінні, шляхи та засоби розв'язання конкретних кадрових проблем.

Ключові слова: кадрова політика, стратегія державної кадрової політики, управлінські кадри.

“Без створення правових, організаційних та фінансових засад державної кадрової політики ми не можемо розраховувати на успіх глибинних реформ, які нам належить втілювати на практиці фактично в усіх сферах життя українського суспільства”, — зазначив Президент України під час обговорення проекту Стратегії державної кадрової політики України на засіданні Ради регіонів у червні 2010 року.

Схваливши своїм Указом від 1 лютого 2012 року № 45/2012 Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [1], Глава держави окреслив нову філософію реалізації державної кадрової політики, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, перевагах “економіки знань”, коли інтелектуальні ресурси дають більший прибуток, ніж природні.

Головними причинами, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, є:

— стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

— відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях 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 і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;

— недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

Аналізуючи дослідження і публікації, слід зазначити, що проблематиці кадрової політики в системі державного управління приділяли увагу такі знані науковці, як С. Дубенко, О. Оболенський, В. Олуйко, В. Лук'яненко. На думку В. Олуйка, державна кадрова політика є системою організаційних, правових та



інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави [2, с. 22].

О. Оболенський так визначає поняття кадрової політики в системі державної служби: “Це сукупність принципів, правил і норм, якими керується держава при відборі та розміщенні на посадах, підготовці, перепідготовці та переміщенні державних службовців. Зміст державної кадрової політики визначає безпосередня діяльність державних органів і органів місцевого самоврядування, кадрових служб і посадових осіб із формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів”.

Згідно з енциклопедичним словником з державного управління державна кадрова політика передбачає вироблення стратегії і тактики щодо забезпечення країни висококваліфікованими кадрами, розробку і реалізацію відповідних програм діяльності у цій сфері, становлення і розвиток системи державної служби [3].

Метою статті є визначення засад та концептуальних позицій державної кадрової політики, її місця і ролі у державному управлінні, шляхів і засобів розв'язання конкретних кадрових проблем на регіональному рівні.

Державні службовці є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства й держави, носієм їх традицій та досвіду. Об'єктом безпосереднього державного управління є особливий склад державної служби, кадри органів державної влади. Механізми управління службовцями суттєво відрізняються від системи державного впливу на кадри загалом.

Від ефективності їх діяльності залежить стан впровадження у державі модернізаційних реформ, започаткованих Президентом України.

Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки [1], необхідним є проведення таких заходів:

- розробка механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;
- відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, які мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;
- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;
- впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки;
- відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;
- державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;
- підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Не секрет, що переважна більшість економічних та соціальних реформ проводиться силами державних службовців. Так, станом на 01.01.2012 р. корпус державних службовців Хмельницької області налічував 7 823 особи, з них 28 % перебувають на керівних посадах, 72 % — на посадах спеціалістів. Співвідношення кількості чоловіків/жінок складає: 67 % — жінки (по Україні — 70 %) та 33 % чоловіки (по Україні — 30 %) [4].

На держаній службі переважають чоловіки й жінки молодого та середнього віку, зокрема молодь до 30 років складає 30 %. Повну вищу освіту мають майже



94 % службовців, що на 4 % вище за середній показник по Україні. Стаж державної служби характеризується такими даними:

- до 5 років — 27 % державних службовців області;
- від 5 до 10 років — 32 %;
- від 10 до 25 років — 29 %;
- лише 5 % мають стаж понад 25 років [4].

Важливість завдання і функцій, що виконують державні службовці, вимагає постійного системного професійного удосконалення, а також нових підходів до навчальних програм і системи підвищення кваліфікацій загалом. Статистика свідчить, що в Україні за період з 2008 по 2011 рр. частка державних службовців, які підвищили кваліфікацію, коливалась на рівні 15,1 %. У Хмельницькій області цей показник становить 25 %, а за 2011 рік — 38 % [4].

Сьогодні одним із напрямів підвищення кваліфікації є участь у щорічному всеукраїнському конкурсі “Кращий державний службовець”. За останні чотири роки в Конкурсі взяли участь 1 777 державних службовців області. Це один з найкращих показників в Україні.

Запровадження системи безперервного професійного навчання управлінських кадрів є одним із пріоритетних завдань, передбачених Стратегією державної кадрової політики України. Прикладом реалізації цього завдання у Хмельницькій області є навчально-науковий комплекс Хмельницького університету управління та права і Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

Реальний факт активної участі Хмельницького університету управління та права і Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій у вирішенні питань інтелектуального та кадрового забезпечення регіону, наявна наукова, методична, матеріальна база, з одного боку, та велика потреба у підготовці, перепідготовці, підвищення кваліфікації управлінських кадрів, з іншого боку, знайшли своє відображення і нормативне вирішення у статутних завданнях Хмельницького університету управління та права і Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій — дієва складова безперервного навчання. Саме тут за професійними програмами, тематичними короткостроковими та постійно діючими семінарами, спеціалізованими короткостроковими навчальними курсами, тренінгами здійснюється підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

Так кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили свою кваліфікацію в Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій у м. Хмельницькому, склала у 2008 році — 1 933 особи, у 2009 році — 1 973 особи, у 2010 році — 2 048 особи, а у 2011 році — 3 044 особи. Динаміка кінцевих показників склала плюс 1 111 осіб [4].

Передумовою ефективного підвищення кваліфікації керівних кадрів є попереднє вивчення професійних потреб майбутніх слухачів Центру. З цією метою відділами Центру спільно з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування постійно проводиться попереднє анкетування управлінських кадрів, за результатами якого здійснюються корегування змісту навчальних програм, розробка навчально-тематичних планів та розкладів занять.



Зміст навчання в Центрі визначається з урахуванням вимог суспільства до діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, до форм і методів професійної діяльності відповідної категорії слухачів. Програми навчання включають широкий спектр політичної, економічної, правової, управлінської, соціально-гуманітарної, психологічної та фахової підготовки. Науково-теоретичний матеріал поєднується з вивченням практики вирішення конкретних питань управління [5].

Сьогодні робиться акцент на переорієнтації системи підвищення кваліфікації в регіоні в частині посилення її практичної складової, а саме: надання спеціальних знань, формувань умінь та навичок, необхідних для роботи за певною професією, посадою. Так, у зв'язку із прийняттям Закону України “Про засади запобігання та протидії корупції” [6] запроваджено проведення короткотермінових, у тому числі виїзних семінарів із роз'яснення антикорупційного законодавства. Зазначені семінари проводять фахівці обласної державної адміністрації, управління державної служби Голодержслужби України в області, Головного управління юстиції, провідні науковці Хмельницького університету управління та права, а також працівники прокуратури області. Впродовж 2011 року проведено 16 семінарів, із них 12 виїзних, у яких взяли участь 1 416 державних службовців та 1 069 посадових осіб місцевого самоврядування області. У поточному році ця робота продовжується.

Як відомо, рівень професіоналізму посадових осіб залежить від постійної роботи над собою, в тому числі за умови підвищення освітнього рівня. Плануючи перспективу у тому чи іншому напрямку діяльності, кадрові служби спільно із керівниками державних органів аналізують, кого необхідно направити на навчання до вищих навчальних закладів для отримання іншого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Враховуючи вимоги наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13 вересня 2011 року № 11 “Про довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців” [7] в області проводиться робота з підвищення професійної підготовки державних службовців. Так, для підвищення фахового рівня державних службовців області рішенням державної акредитаційної комісії в лютому 2007 року Хмельницькому університету управління та права було надано право здійснювати підготовку керівних кадрів вищої кваліфікації у сфері державного управління. Відповідно до Державного контракту між головним управлінням державної служби України та Хмельницьким університетом управління та права університет забезпечує підготовку фахівців для державної служби за освітньо-кваліфікаційними програмами підготовки магістрів за спеціальністю “Державна служба” в галузі “Державне управління”. З часу заснування магістратури за спеціальністю “Державна служба” було підготовлено 115 управлінців, з них на стаціонарі — 85 та заочної формі — 30. Випускники магістратури за спеціальністю “Державна служба” працевлаштовані в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування Хмельниччини.

Важливу роль у післядипломній освіті у сфері державного управління має Національна академія державного управління при Президентові України та її регіональні інститути, де здійснюється фахова підготовка на вищі управлінські кадри. У цілому за 15 років її закінчили 152 особи з нашої області. На сьогодні на державній службі на відповідальних керівних посадах працюють 39 осіб. У 2011 році до Національної академії державного управління при Президентові України вступило 9 осіб, до її Львівського регіонального інституту — 23 особи. Ці питання знаходяться в полі зору Віньковоцької, Хмельницької райдержадміністрації та Державного архіву області. Разом з тим не виконуються завдання з підготовки магістрів державного управління в Городоцькій, Славутській, Старокостянтинівській, Старосинявській, Чемеровецькій районних державних адміністраціях.

Важливим чинником розв'язання проблем кадрової політики у сфері державної служби є нова редакція Закону України “Про державну службу”, який вступить у



дію з 1 січня 2013 року [8]. У зв'язку з цим Хмельницька обласна державна адміністрація протягом 2012 року планує:

- актуалізувати систему підготовки та перепідготовки державних службовців;
- продовжити підвищення кваліфікації з питань нового антикорупційного законодавства;
- забезпечити обов'язкове підвищення кваліфікації з питань нового законодавства працівників кадрових служб державних органів;
- запровадити тренінги для керівників кадрових служб, спрямованих на оволодіння навичками сучасних технологій менеджменту персоналу.

Проведення реформ державної служби в контексті реалізації завдань Стратегії державної кадрової політики сприятиме створенню в Україні професійної, політично нейтральної та ефективної державної служби, впровадженню системних змін та модернізації моделі державного управління в цілому.

Виходячи із вищенаведеного, можна відмітити, що в умовах реформування державної кадрової політики особливої уваги набуває доцільність вибору процедури підбору кадрів на державну службу, від яких, власне, і залежатиме успіх цієї реформи.

Одним із найважливіших напрямів діяльності Національного агентства України з питань державної служби на середньострокову перспективу є зміна підходів до підбору відповідного персоналу, оголошення вакансій, принципів підбору, організації роботи конкурсних комісій, способів проведення співбесід з кандидатами тощо. Ключові недоліки існуючої системи вибору кадрів на державній службі потребують подальшого наукового вивчення для того, щоб вдосконалити процес управління кадрами на державній службі в Україні.

Список використаних джерел

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Текст] // Офіційний вісник Президента України. — 2012. — № 4 — Ст. 68.
2. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення [Текст] : [монограф.] / [авт. кол. : В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін.]; за заг. ред. В. М. Олуйка. — К. : НАДУ, 2008. — 420 с.
3. Енциклопедичний словник з державного управління [Текст] / [уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.]; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. — К. : НАДУ, 2010. — 820 с.
4. Матеріали круглого столу за участі керівництва Управління та експертів Подільського регіонального центру політичних та соціальних досліджень з обговорення Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] Національне агентство України з питань державної служби. — URL : <http://nads.gov.ua/sub/hmenlitska/ua/news/detail/38028.htm>.
5. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження від 28.11.2011 р. № 1198-р [Текст] // ОВУ. — 2011. — № 92 — Ст. 52.
6. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 р. № 3206-VI [Текст] // ВВР. — 2011. — № 40 — Ст. 404.
7. Про довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 р. № 11 [Електронний ресурс] Національне агентство України з питань державної служби. — URL : http://nads.gov.ua/control/publish/article?art_id=501533
8. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI [Текст] // ОВУ. — 2012. — № 4. — Ст. 115.

Надійшла до редакції 02.03.2012



Ядуха В. С. Некоторые аспекты реализации Стратегии государственной кадровой политики

Определены принципы и концептуальные позиции государственной кадровой политики, ее место и роль в государственной деятельности, пути и средства решения конкретных кадровых проблем.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегия государственной кадровой политики, управленческие кадры.

Yadukha, V. S. Some Aspects of the Realization of Strategy of Public Personnel Policy

In the article certainly principles and conceptual positions of public skilled policy, its place and role, in government activity, ways and facilities of decisions of concrete skilled problems.

Key words: skilled policy, strategy of public skilled policy, administrative shots.

