

5. Заряджене Державного Секретаріату освіти і віросповідань в справі тимчасових змін научних плянів // Вісн. Держ. Секретаріату освіти і віросповідань. – 1919. – Ч. 1. – Березень. – С. 8.

6. *Боровик А.* Розробка теоретичних основ реформування загальноосвітньої школи в Україні за часів Української революції (1917–1920 рр.) / А. Боровик // Сіверян. літопис. – № 1. – С. 5.

7. *Ступарик Б.* Шкільництво Галичини (1772–1939 рр.) / Б. Ступарик. – Івано-Франківськ : Плай, 1994. – С. 114.

8. Статут єдиної школи в УНР // Центральний державний архів вищих органів влади і управління України. – Ф. 2582, Оп. 2. – Спр. 114. – Арк. 136.

9. Західно-Українська народна республіка 1918–1923. Документи і матеріали. Т. 1. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2001. – 584 с.

10. *Великочий В.* Джерела до вивчення державного будівництва в ЗУНР / В. Великочий. – Івано-Франківськ, 2003. – 608 с.

11. *Кугутяк М.* Історія української націонал-демократії (1918–1929) / М. Кугутяк. – Т. 1. – Київ – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 536 с.

Наталія Голобор,
*аспірант кафедри соціальної
і гуманітарної політики НАДУ*

Державна політика у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні

У статті розглянуто та проаналізовано сутність та особливості державної політики у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні.

Ключові слова: освітньо-фаховий потенціал, державне управління, кадрова політика, державно-управлінські кадри.

The article considers the content and the main characteristic features of public administration in the sphere of formation and development of social and professional potential of public administrative personnel in Ukraine.

Key words: social and professional potential, public administration, personnel policy, public administrative personnel.

Постановка проблеми. Одним з пріоритетних завдань держави у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні є формування і реалізація ефективної державної кадрової політики, яка б була ідентична рівню її національного розвитку, і, таким чином, дала змогу протистояти їй сучасним викликам глобалізації. Остання створює реальні ризики для функціонування національної системи кадрової політики України, адже з боку економічно розвинених держав декларуються

уніфіковані та стандартизовані критерії вимог до змісту діяльності кадрового потенціалу, дотримуючись яких можна втратити імперативи національної ідентичності у творенні державної політики в цілому. Саме тому сьогодні Українська держава має віднайти адекватну формулу нарощування, формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів, щоб, з одного боку, вписатися в сучасні трансформаційні процеси і зайняти в них гідне місце, а з другого – не втратити власної національної ідентичності.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Окремі аспекти формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні були предметом спеціального аналізу у працях таких вчених, як В.Авер'янов, В.Олуйко, В.Луговий, О.Оболенський, В.Трошинський, В.Скура-тівський, П.Ситник, М.Мельниченко, О.Ляшенко, Н.Протасова, В.Сороко, В.Гошовська, С.Дубенко, Н.Нижник, В.Князєв, І.Надольний, М.Пірен, І.Розпутенко, О.Турчинов та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. У наукових дослідженнях зазначених авторів напрацьовано теоретичний, методологічний й емпіричний базис розвитку кадрової політики. Водночас вплив різноманітних контекстів на аналіз розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів потребує більшої уваги вітчизняних науковців, оскільки це диктується динамікою суспільних перетворень в Україні.

Мета статті – проаналізувати сутність та особливості державної політики у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Сучасні вимоги побудови Української держави висувають на порядок денний багато актуальних питань, серед яких – формування та розвиток ефективного освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів, створення дієздатної, конструктивної державної служби, здатної забезпечити вирішення національних завдань і стати ефективним організаційно-правовим управлінським інструментом проведення державної політики.

Майбутнє України як європейської, розвинутої країни неможливе без реформування державної кадрової політики, яке сьогодні є одним з ключових питань модернізації країни. Необхідність докорінного поліпшення якості кадрового потенціалу, забезпечення його ефективного професійного розвитку зумовлена потребою у висококваліфікованих кадрах, ерудованих, компетентних управлінцях з інноваційним мисленням, здатних приймати відповідальні управлінські рішення. Забезпечення держави висококваліфікованими спеціалістами – це складний безперервний процес, який передбачає вдосконалення державної політики у сфері розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів, спрямованої на послідовне здійснення низки науково дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій.

У цьому руслі чинний Президент України як глава держави й провідний суб'єкт державної кадрової політики окреслив нову філософію її реалізації, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, переваг “економіки знань”, коли інтелектуальні ресурси дають більший прибуток, ніж природні. Набуття владою рис порядності, професіоналізму, патріотизму – складний, але необхідний процес, що вимагає неабияких зусиль.

Основним завданням державної політики у сфері розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні є уникнення надмірних політизованих призначень, квотних принципів та традиційної лояльності, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, послаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних проявів і, як наслідок, – до дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Успішне впровадження президентської програми реформ сьогодні неможливе без залучення високоосвічених якісних кадрів, які мислять як лідери, а не виконавці вказівок чи розпоряджень. Це мають бути компетентні фахівці, ініціативні, цілеспрямовані та комунікабельні, які вміють швидко та якісно аналізувати ситуацію, готові брати на себе відповідальність за самостійно прийняті рішення, вміти мотивувати людей для вирішення поставлених перед ними завдань. На сьогодні гостро відчувається брак таких фахівців у всіх сферах суспільного життя і, зокрема, в державному апараті України. Тому одним із напрямів Президентської програми економічних реформ України на 2010–2014 рр. “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” є стимулювання розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі [1].

За останні роки в розвитку державної кадрової політики вже відбулися певні зрушення. Прийняті укази Президента України “Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки”, “Про Президентський кадровий резерв “Нова еліта нації” та “Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації” спрямовані на утвердження цілеспрямованої, системної та послідовної політики, необхідної для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Метою сучасної державної кадрової політики, в тому числі формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів, є передусім забезпечення всіх сфер життєдіяльності країни кваліфікованими кадрами, здатними подолати проблеми сталого розвитку та кризові явища в системі державного управління [2-4].

У соціальному, економічному, інституційному, організаційному аспектах ефективна політика освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні має забезпечити:

- високий рівень розвитку людського потенціалу;
- задоволення прагнень громадян до професійної самореалізації та гідної оплати праці;
- підвищення добробуту людей.

Необхідною передумовою модернізації державної політики у сфері освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів є: вдосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; розбудова системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

Ефективність державної політики у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів залежить від того, наскільки будуть узгоджені політичні орієнтації з державними інтересами, загальнонаціональними і регіональними пріоритетами. Система реформування органів виконавчої влади та державної служби – один з головних механізмів боротьби з корупцією та популізмом, ручним керуванням, безсистемністю та фінансовою незабезпеченістю політико-управлінських рішень. Розв'язання проблем взаємозв'язку суспільних реформ з напрямками регіональної політики освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів передбачає реформування публічної адміністрації та адміністративно-територіального устрою.

Аналіз досліджень і публікацій дає можливість констатувати, що одним з найперспективніших напрямів сучасної зарубіжної науки з питань кадрового потенціалу суспільства стала концепція людського капіталу. Проблеми людського капіталу почали активно розроблятися і виділятися в окремий напрям у другій половині ХХ ст., що пояснювалося об'єктивними причинами – спробою врахувати реальні народногосподарські зрушення, породжені науково-технічною революцією. Це було зумовлено тим, що в сучасних умовах накопичення нематеріальних елементів багатств (наукових досягнень, підвищення рівня освіти населення тощо) набуло першочергового значення для процесу суспільного відтворення і соціального розвитку в цілому. Таким чином, поглиблене розуміння ролі людини і накопичених результатів її інтелектуальної діяльності, що впливають на темпи і якість розвитку суспільства та економіки, привело до утвердження людського капіталу як основного продуктивного і соціального чинника розвитку.

В аспекті реалізації державної політики розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів вагоме місце займає Національна академія державного управління при Президентові України (далі – Національна академія). Одним із перших кроків реформування системи підготовки кадрів для України стала Концепція реформування Національної академії, затверджена Указом Президента України від 9 грудня 2011 р. № 1110/2011 “Питання реформування Національної академії державного управління при Президентові України”, згідно з якою має бути сформовано єдину

загальнонаціональну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кадрів державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та дасть змогу підвищити ефективність навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [5].

Здійснюючи підготовку магістрів державного управління – майбутньої адміністративної еліти, необхідно всебічно вивчати психологічні, інтелектуальні характеристики людей, зміст їх цінностей, уявлень, мотивів, політичні аспекти їхньої ментальності, що впливають на їхню поведінку і стратегії, які вони будуть реалізовувати і які, власне, є змістом людського капіталу. Зазначимо, що, крім професійних здібностей, модель підготовки фахівців управління повинна ґрунтуватися, передусім, на врахуванні психологічних, естетичних та етичних здібностей [6, с. 363].

Тому головним завданням, визначальною передумовою адміністративно-управлінських перетворень є формування сучасної державної політики розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів – української за суттю, реформаторської за характером, демократично-правової за професійно-функціональною орієнтацією і високодуховної з точки зору морально-етичних принципів.

Трансформація суспільства створює умови до появи зовсім іншого типу державного службовця, найбільш важливими рисами якого мають бути:

- уміння оперативно приймати рішення;
- гнучко адаптуватися до мінливих ситуацій взагалі і виробничих технологій зокрема;
- креативність та здатність до інновацій.

Реформування системи державної служби необхідно спрямовувати на створення професійного, політично нейтрального та відповідального корпусу державних службовців, але при цьому зробити наголос на забезпеченні конкурентоспроможності державної служби на ринку праці та мінімізації негативного впливу корупційних спокус. Сучасна державна служба та кадрова політика в країні мають бути не тільки зорієнтовані на норми демократичного громадянського суспільства, а й стати ефективним інструментом побудови такого суспільства. Для цього потрібно подолати традиційні недоліки, які існують у сучасній адміністративній системі управління, а саме:

- непрозорість системи управління персоналом та пов'язана із цим проблема корупції державних службовців;
- низька інституційна спроможність кадрових служб, пов'язана з їх неможливістю відіграти провідну роль у питаннях управління персоналом;
- відсутність механізму ротації персоналу та умов для постійного професійного розвитку без відриву від роботи;
- недостатня якість та доступність державних послуг фізичним та юридичним особам, що посилює негативне сприйняття всієї системи державного управління;

- формальність використання (недієвість) процедур оцінювання діяльності державних службовців та їх незначний вплив на проходження служби, а також на підвищення результативності діяльності державних службовців, відсутність єдиних критеріїв оцінювання [7].

Висновки. Для якісного кадрового забезпечення системи державного управління державна політика у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу державно-управлінських кадрів в Україні має бути:

- науково обґрунтованою, реалістичною, творчою, такою, що враховує потреби суспільства в кадрах, послідовність та етапність вирішення стратегічних завдань, орієнтованою на відродження та стійкий розвиток країни, залучення до служби професійно підготовлених осіб, ініціативних, з новаторськими творчим спрямуваннями та мотиваціями;

- комплексною, що базується на поєднанні цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами, враховуючи різноманітні аспекти вирішення кадрових питань (економічні, соціогуманітарні, політичні, моральні, соціально-психологічні тощо);

- єдиною для всієї України, але багаторівневою (з урахуванням вимог до центрального і регіонального рівнів), яка охоплює весь кадровий корпус, усі кадрові процеси при використанні різноманітних механізмів державного впливу на них;

- перспективною, що враховує соціальний прогрес, зміни в характері праці та управлінських процесах.

- демократичною щодо цілей, соціальної бази та механізмів вирішення кадрових проблем;

- духовно-моральною, спрямованою на формування в кожному державному службовці людяності, чесності, впевненості у правоті та громадянської відповідальності за доручену справу та особисту поведінку [8].

Саме ці ознаки, які можна вважати принципами (реалістичність, творча спрямованість, комплексність, демократичність, гуманізм, законність), надають державній політиці у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу управлінських кадрів в Україні цілісності і сутнісної визначеності, однозначності і єдності у межах держави, уможливають її вплив на всі кадрові процеси, на всіх суб'єктів кадрової роботи, виступають базою їх взаємодії.

Напрями подальших наукових розвідок полягають у поглибленому вивченні та виробленні конкретних пропозицій щодо шляхів упровадження державно-управлінського досвіду у сфері формування та розвитку освітньо-фахового потенціалу управлінських кадрів у практику сучасних державотворчих процесів в Україні.

Список використаних джерел

1. Ковбасюк Ю. В. Державна кадрова політика: проблеми та шляхи реалізації / Ю. В. Ковбасюк // Стратегія державної кадрової політики – основа модерні-

зації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р. : до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – К. : НАДУ, 2012. – С. 3-5.

2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : [http:// zakon. rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)

3. Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації : Указ Президента України від 24 берез. 2012 р. № 212/2012. – Режим доступу : [http:// zakon. rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)

4. Про Президентський кадровий резерв “Нова еліта нації” : Указ Президента України від 5 квіт. 2012 р. № 246/2012. – Режим доступу : [http:// zakon. rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)

5. Питання реформування Національної академії державного управління при Президентові України : Указ Президента України від 9 груд. 2011 р. № 1110/2011. – Режим доступу : [http:// zakon. rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)

6. *Нижник Н. Р.* Державна кадрова політика як фактор розвитку української держави / Н. Р. Нижник // Кадрове супроводження регіональних перетворень: матеріали наук.-практ. конф., Одеса, 18 квіт. 2002 р. – Одеса : ОРІДУ УАДУ, 2002. – С. 363-372.

7. *Іжа М. М.* Деякі аспекти реалізації державної кадрової політики / М. М. Іжа // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р. : до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – К. : НАДУ, 2012. – С. 7-9.

8. Управління соціальним і гуманітарним розвитком : навч. посіб. : у 2 ч. / авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, Е. М. Лібанова та ін. ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. – К. : НАДУ, 2010. – Ч. 2. – 244 с.

Світлана Коваленко,

аспірант кафедри державної політики

та менеджменту Чорноморського державного

університету ім. Петра Могили

Розвиток державної політики України у сфері соціального захисту безробітних: можливості впровадження зарубіжного досвіду

У статті здійснено порівняльний аналіз заходів державної політики у зарубіжних країнах у сфері соціального захисту безробітних. Розглянуто особливості призначення допомоги по безробіттю у різних країнах та внесено пропозиції щодо зменшення кількості осіб, яким така допомога має надаватися. Акцентовано увагу на пріоритетності активних заходів державної політики у сфері соціального захисту безробітних та необхідності посилення соціального захисту молодих спеціалістів.
Ключові слова: державна політика, соціальний захист безробітних, моделі соціального захисту.

This article presents a comparative analysis of policy measures in foreign countries in the field of social protection of the unemployed. The features of the appointment of unemployment in different countries are analyzed. The author has made