

Ірина Гусак

аспірант НАДУ при Президентіві України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЄВОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВИ ТА ДЕРЖАВНОГО АПАРАТУ

У статті розглядаються проблеми реалізації державної кадрової політики в державних органах влади. На основі аналізу особливостей державної кадрової політики України на сучасному етапі пропонуються нові підходи в сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби. У статті визначено сутність поняття «державна кадрова політика»; досліджено понятійно-категоріальний апарат державної кадрової політики; розглянуто основні теорії та підходи до вивчення державної кадрової політики.

Ключові слова: влада, державна служба, державне управління, кадрове забезпечення.

Iryna Gusak

ENSURING EFFECTIVE FUNCTIONING THE MECHANISM OF STATE APPARATUS AND STATE PERSONNEL

The article the problems of realization of government skilled are examined in the government organs of power. On the basis of features of government skilled policy on the modern stage new approaches are offered of perfection of mechanisms of selection of personnel of government service. The article defines the essence of the concept of "state personnel policy"; investigated the conceptual and categorical apparatus of the state personnel; the basic theories and approaches to the study of public personnel policy.

Keywords: authority, public service, public administration, public policy.

Ірина Гусак

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЙСТВЕННОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОГО КАДРОВОГО АППАРАТА

В статье рассматриваются проблемы реализации государственной кадровой политики в государственных органах власти. На основании анализа государственной кадровой политики на современном этапе предлагаются новые подходы к усовершенствованию механизмов отбора персонала государственной службы. В статье определена сущность понятия «государственная кадровая политика»; исследован понятийно-категориальный аппарат государственной кадровой политики; рассмотрены основные теории и подходы к изучению государственной кадровой политики.

Ключевые слова: власть, государственная служба, государственное управление, кадровое обеспечение.

Наш час характерний становленням і розвитком української державності. Вагомий внесок у зміцнення української державності вносить професійна державна служба, яка є провідною ланкою системи державного управління. Саме у перехідний період побудови в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки виникає чимало болючих і затяжних проблем. Їх вирішення було б набагато швидшим, якби суспільство було підготовлене до кардинальних змін, а керувати цим процесом доручили б майстрам своєї справи, професіоналам.

На думку видатного бізнесмена і мецената з Канади Петра Яцика, справжнього патріота України, наш час – це час спеціалізації й професіоналізації: «У кожній ділянці життя скоріший і сильніший перемагає, а слабший залишається позаду. Уміння що-небудь робити добре – це найбільша нестача у сьогоднішній Україні». Сказано не вчора, але значною мірою злободенно і сьогодні.

Підтримка професіоналізму державних службовців, підготовка професіоналів державної служби є першочерговою справою, тією ланкою, що при успішному її вирішенні дозволить швидше, зі значно меншими зусиллями досягти успішних результатів у державному будівництві, розв'язати нагальні соціально-економічні проблеми. Підвищення майстерності, професіоналізму державних службовців, їхня відповідальність за доручену справу є основою для підвищення результативності

економіки, інших сфер, всього народного господарства країни загалом.

Сьогодні перед Україною постають ще новіші виклики. Відповідь на них є суттєвим фактором національної безпеки. Це не може зробити країна без належного рівня адміністративної спроможності органів державної влади, професіоналізму державних службовців, нових стандартів і процедур їх роботи, адекватних вимогам сучасного життя.

Тому нині як ніколи потрібна чітка, продумана система організації роботи з кадрами, спрямована на збагачення їх фахового потенціалу підвищення моральних професійних якостей апарату як державних органів влади, так і органів місцевого самоврядування. У зв'язку з цим набуває актуальності проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення владних органів і органів місцевого самоврядування, спрямованої на розвиток професійної та авторитетної державної служби.

Питання кадрового забезпечення органів державної влади в Україні є об'єктом постійної уваги вітчизняних управлінців і науковців. Необхідність формування системної кадрової політики, суттєвих змін у доборі та розстановці кадрів аналізується в роботах відомих українських вчених: В. Авер'янова, О. Воронька,

С. Дубенка, В. Князєва, Г. Лелікова, В. Лугового, В. Малиновського, Н. Нижник, В. Олуйка, П. Павленчика та ін.

Метою статті є висвітлення особливостей державної кадрової політики та пошук нових підходів у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби.

Досягнення поставленої мети обумовлює необхідність вирішення наступних дослідницьких завдань:

- узагальнити основні підходи щодо мети та основних принципів державної кадрової політики в Україні;
- з'ясувати основні шляхи формування кадрового резерву;
- визначити місце і роль кадрового резерву в системі державної служби на сучасному етапі її розвитку.

Об'єкт дослідження – органи державної виконавчої влади, зокрема весь кадровий потенціал суспільства, всі людські ресурси.

Предмет дослідження – проблема удосконалення формування кадрового резерву державної служби.

Кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем державотворення. Існує безпосередня залежність результативності й ефективності управління в державі від його кадрового потенціалу. Це, у свою чергу, впливає на життєдіяльність країни, добробут її громадян, міжнародний авторитет держави.

Визначальним чинником перспективного розвитку кадрового забезпечення є ефективна кадрова політика, яка включає відтворення кадрового потенціалу державного управління, його зайнятість, правове регулювання трудових відносин, організаційних механізмів і процедур відбору.

Необхідність вироблення нової кадрової політики впливає зі змісту завдань, що стоять сьогодні перед державою та державними установами і організаціями. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства і на державному рівні, і на рівні окремої організації, установи [4, с. 50].

За В. Я. Малиновським, кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу работ із кадрами, який визначає пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів. А також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації [6, с. 54].

Державна кадрова політика – це політика держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень [9, с. 55].

За В. Олуйком, державна кадрова політика є системою організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, що забезпечують виконання функцій [9, с. 22].

Професор О. Оболенський визначає кадрову політику як сукупність принципів, правил і норм, якими керується держава при відборі, перепідготовці та переміщенні державних службовців [8, с. 570].

Отже, ефективна кадрова політика має бути спрямована на досягнення таких цілей:

- прогнозування і планування потреби в кадрах;
- розробку критеріїв і методики підбору, розстановки, оцінки і навчання кадрів;
- планування розвитку персоналу, підвищення кваліфікації;

- створення і використання кадрового резерву на керівні посади.

Так, створення механізму реалізації державної кадрової політики – складна теоретична проблема, недостатньо розроблена в науці державного управління. З метою підвищення ефективності кадрової політики дуже важливо налагодити стійкі, надійні механізми і технології работ з кадрами, які б гарантували оптимізацію кадрової діяльності. Зрозуміло, що державна кадрова політика має будуватись на основі постійного аналізу работ із кадрами та реальних перспектив розвитку цього процесу, спиратися на необхідне організаційне та фінансове забезпечення. Розбудова незалежної, демократичної, правової української держави, покликаної забезпечити формування громадського суспільства з усіма притаманними такому суспільству ознаками, неможлива без ефективної влади і системи державного управління.

Основна ідея сучасної державної кадрової політики України полягає у зміні характеру взаємодії держави і людини як соціальних партнерів у забезпеченні професійної та інтелектуальної самореалізації особистості й у взаємній відповідальності.

На сучасному етапі важливо, щоб кожен державний службовець, кожна посадова особа володіли знаннями та уміннями, необхідними для роботи в непростих соціальних, економічних і політичних умовах сучасної України.

Помилки, прорахунки у доборі, розстановці працівників можуть звести нанівець результат змістовного навчання або дати мінімальний ефект від застосування відповідного досвіду роботи та конструктивного використання особистих ділових якостей.

Адже, політика кадрового добору державних службовців повинна базуватися на принципі системності й наукового забезпечення. Передумовою залучення на посади державних службовців компетентних, висококваліфікованих працівників є формування дієвого кадрового резерву.

Невід'ємною частиною формування складу кадрів є організація роботи з резервом як для прийняття на державну службу, так і на висунення, переміщення на більш високі посади.

При залученні працівників на нові посади вирізняють два напрями: внутрішнє і зовнішнє залучення працівників.

Внутрішнє – це резерв із числа службовців даного органу, його апарату або тієї ж системи. Зовнішнє – це замовлення випускників навчальних закладів, прийом працівників за конкурсом, тобто залучення тих осіб, які перебували поза державною службою і залучені до резерву ззовні. Обидва напрями мають свої переваги і недоліки. Перевага внутрішнього залучення працівників, безперечно, в тому, що якості працівників відомі, і вони знають специфіку роботи установи, системи. При зовнішньому залученні є більше можливостей відібрати молодих, перспективних працівників [4, с. 128].

Взагалі, формування резерву кадрів та організація роботи з ним дає можливість широко і компетентно підійти до підбору, підготовки, висунення, виховання працівників державної служби, керівників державних підприємств, установ та організацій. Ця робота, що нерозривно пов'язана з оцінкою роботи як керівників, так і персоналу управління, дає можливість планувати їхню подальшу кар'єру.

Визначення якостей, якими володіє державний чиновник, в усі часи залишилось необхідною умовою технології влади і управління. Ще з давніх часів, коли управління набуло форми мистецтва підбору людей на державні посади, з'явилась необхідність у більш точному виявленні їх професійних якостей, обов'язкових для виконання тих чи інших функцій.

✎ Конституцією України визначено курс на розбудову демократичної, правової, соціальної держави, яка спрямовує свою діяльність на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки та демократичних інститутів за умов розвитку всіх форм власності.

Курс на розбудову саме такої держави визначає необхідність підготовки нового типу українських кадрів, образ мислення та стиль діяльності яких відрізняється від працівників органів адміністративно-командної системи, а їх кількість і рівень професіоналізму визначається змістом процесів з управління відповідними секторами соціально-економічного механізму, який має отримати свій адекватний і детермінований вираз у вимогах до осіб, що займають керівні посади, їх посадових положень та інструкцій, який закріплено як стандарт у відповідних професійно-кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців, оптимізованих на підставі аналізу функціональної доцільності управлінського апарату.

Кадрова політика не повинна бути вузькопрагматичною, розрахованою лише на кадрове забезпечення, вирішення поточних завдань, а має враховувати тенденції реформування держави та суспільства. Необхідно розробляти одночасно кадрову політику і сьогодення, і майбутньої держави, коли в умовах перехідного періоду діють і старі структури управління економікою, сформований в умовах адміністративно-командної системи кадровий корпус зі своїм мисленням, традиціями, досвідом, і складаються нові, притаманні ринковим відносинам і демократії, управлінські структури, формується нове покоління кадрів. Цей підхід має визначати динамізм державної кадрової політики. У нових умовах змінюються підходи до формування та використання потенціалу кадрового резерву.

Подальший розвиток системи кадрового резерву державної служби має здійснюватись на таких засадах:

- відповідність стандартам ЄС;
- професійність, демократичність та прозорість формування кадрового резерву та заміщення вакантних посад державних службовців;
- патріотизм, відданість своїй справі, дотримання вимог законодавства, етичних норм і правил поведінки;
- політична нейтральність;
- гнучкість, динамізм.

Пріоритетним напрямом кадрової політики на сучасному етапі стає створення дієвого механізму підготовки та залучення до роботи на державній службі висококваліфікованих фахівців, забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці.

Отож, пошук та ефективне використання потенціалу «якісних людей» – одне з найважливіших завдань, які стоять перед державною службою України на сучасному етапі, і розв'язання якого залежить вирішення актуальних соціально-політичних, економічних та культурно-духовних проблем українського суспільства.

Особливої уваги в умовах реформування державної служби повинна набувати правильно обрана процедура набору кадрів на державну службу, від яких, власне, і залежатиме успіх.

Державна служба має представляти собою взірць поведінки, яка не лише змусить громадськість поважати діяльність уряду, а й буде приваблювати людей на роботу в державній службі.

Основні недоліки існуючої системи добору персоналу державної служби потребують подальшого наукового аналізу та вивчення з метою вдосконалення управління людськими ресурсами на державній службі в Україні.

Література.

1. Борсук М. О. Про удосконалення роботи щодо формування кадрового резерву для державної служби // Вісник державної служби України.- 2000. - №3. - С. 103—107.
2. Воронько О. А. Керівні кадри: Державна політика та система управління// Навчальний посібник – К.: Видавництво УАДУ, 2000. – 152 с.
3. Глен Райт. Державне управління. – К. : Основи, 1994. – С. 90.
4. Дубенко С. Ефективна кадрова політика-ключове завдання посилення дієздатності держави: Зб.наук. пр.УАДУ.- К.: Вид-во УАДУ, 2000. – Вип.2. – Ч. 3. – С. 50.
5. Іщенко О. Актуальні питання діяльності регіональних органів влади та кадрового забезпечення державної служби // Вісник УАДУ. – 2003. – № 3. – С. 3–13.
6. Малиновський В. Державне управління: Навч. посіб.-Луцьк: Вежа, 2000. – С. 54–55.
7. Мороз В. Державній службі – європейські стандарти // Галичина. – 2005. –12 липня. – № 101.
8. Оболенський О. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування. – Хмельницький: Поділля, 1999. – С. 570.
9. Олуйко В. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток: Монографія. – К. : Наук.світ, 2001. – С. 21.