



КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

О. В. Василева-Керян

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
2, вул. Державіна, м. Макіївка, Донецька обл., Україна, 86123.
E-mail: manage_nasa@mail.ru*

Отримана 17 вересня 2015; прийнята 27 листопада 2015.

Анотація. У статті розглянуто суть державної кадрової політики в контексті концепції державної регіональної політики України. Трансформація економіки України в напрямку міжнародної громадськості передбачає формування ефективного механізму реалізації економічних можливостей людей в рамках суспільного виробництва. Багаторічний досвід ефективної роботи в напрямку результативного господарювання свідчить про важливе місце саме в трудовому потенціалі. Це вимагає створення розвинутої системи менеджменту персоналу, що дає можливість активувати кадрову політику, спрямовану на задоволення потреб організації в кваліфікації робочої сили. Вирішення поточних і перспективних завдань будь-якого суспільства пов'язано в першу чергу з істотним значенням людського фактора, оскільки людина завжди була і залишається вирішальним фактором суспільного розвитку. Розроблення державної кадрової політики спрямоване на досягнення основної мети держави. Управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно працівники використовують свій потенціал для досягнення завдань, поставлених державою.

Ключові слова: управління персоналом, управління людськими ресурсами, концепція управління людськими ресурсами, кадрова політика, державна кадрова політика, мотивація персоналу.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

О. В. Васильева-Керян

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
2, ул. Державина, г. Макеевка, Донецкая обл., Украина, 86123.
E-mail: manage_nasa@mail.ru*

Получена 17 сентября 2015; принята 27 ноября 2015.

Аннотация. В статье рассмотрена суть государственной кадровой политики в контексте концепции государственной региональной политики Украины. Трансформация экономики Украины в направлении международной общественности предвидит формирование эффективного механизма реализации экономических возможностей людей в рамках общественного производства. Многолетний опыт эффективной работы в направлении результативного хозяйствования свидетельствует о важном месте именно в трудовом потенциале. Это требует создания развитой системы менеджмента персонала, что дает возможность активировать кадровую политику, направленную на удовлетворение потребностей организации в квалификации рабочей силы. Решение текущих и перспективных задач любого общества связано в первую очередь с существенным значением человеческого фактора, поскольку человек всегда был и остается решающим фактором общественного развития. Разработка государственной кадровой политики направлена на достижение основной цели государства. Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники используют свой потенциал для достижения задач, поставленных государством.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, концепция управления человеческими ресурсами, кадровая политика, государственная кадровая политика, мотивация персонала.

PERSONNEL POLICY IN THE BODIES OF STATE POWER

Olga Vasyleva-Keryn

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derhazavina Str., Makiivka, Donetsk Region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 17 September 2015; accepted 27 November 2015.

Abstract. In the article essence of public skilled policy is considered in the context of conception of public regional policy of Ukraine. Transformation of economy of Ukraine in the direction of international public foresees formings of effective mechanism of realization of economic feasibilities of people within the framework of public production. Much annual experience of effective work in the direction of effective management testifies to the important place in exactly labour potential. It requires the developed systems of creation of the system of management of personnel, that enables to activate a skilled policy, directed on satisfaction of necessities of organization in qualification of labour force. The decision of active and perspective tasks of any society is related above all things to the substantial value of human factor, as a man always was and remains the decision factor of community development. Development state skilled a policy is directed on achievement of primary purpose of the state. Management a personnel effectively so, as far as successfully employees use the potential for achievement of tasks of put by the state.

Keywords: management, management, conception of management human capitals, skilled policy, public skilled policy, motivation of personnel, human capitals, a personnel.

Введение

Актуальность темы состоит в том, что с изменением общественного строя Украины появляется проблема усовершенствования кадровой политики в направлении изменения концепции подготовки кадров как инструмента формирования правящей элиты. На современном этапе трансформации общества происходит реформирование его институтов. В связи с этим изменяются также задачи государственного управления.

Одной из причин негативных явлений в обществе является несовершенство кадровой политики в отрасли государственного управления, возрастание бюрократизации, несовершенное выполнение государственной социально-защищенной функции.

Несмотря на то, что от начала социальных преобразований в нашей стране прошло уже достаточно времени, освещение в научной политологической литературе проблемы эффективности государственной кадровой политики недостаточно. Изменения в социально-политологическом строе поднимают вопросы о том, становится ли государственная служба профессиональной управленческой деятельностью, направленной на удовлетворение новых

социальных потребностей общества. При этих условиях возникает потребность в формировании качественно новой личности работников государственной службы.

В условиях социальной трансформации особое значение имеет развитие системы высшего образования в подготовке управленческих кадров как необходимого условия реализации их функций в государственном управлении. В статье осуществляется изучение профессиональной мотивации кадров. Проблема профессионализма государственного аппарата связана в работе с концепцией личностного развития.

Анализ последних исследований

Изучение литературных источников показывает, что последние годы вопросу сути государственной кадровой политики в контексте концепции государственной региональной политики уделяется значительное внимание. Так, среди ученых, которые исследуют разные аспекты рассматриваемого вопроса, следует отметить: С. Дубенко, Н. Дьяченко, В. Куприйчука, В. Лугового, Н. Нижника, В. Олуйко, Н. Федчуна, О. Батанова, В. Куйбиду, С. Марковского, Н. Микулу, В. Неоду, Т. Пахомову,

М. Пухтинского, А. Ткачука, В. П. Мица, Г. В. Щекин и т. д.

Основная часть

Модернизированные реформы, направленные на реализацию национальных интересов в контексте развития Украины как демократического социального государства, обусловили внедрение новых подходов в сфере государственной кадровой политики.

Решительность своих намерений Глава государства подтвердил, подписав Указ от 1 февраля 2012 года № 45/2012, которым одобрил Стратегию государственной кадровой политики на 2012–2020 года, которая учитывает особенности и перспективы развития управленческого общества, мировые тенденции. Следует отметить, что это очень важный шаг, направленный на утверждение целенаправленной, системной и последовательной политики в этом направлении. Президент государства очертил новую философию реализации государственной кадровой политики, которая базируется на началах профессионализма и порядочности, преимуществах «экономики знаний», когда интеллектуальные ресурсы дают более значительную прибыль, нежели природные.

Итак, беря во внимание вышесказанное и рассматривая сущность государственной кадровой политики, мы можем сказать, что разработка научно-обоснованной государственной кадровой политики является главной потребностью общества, важнейшим условием укрепления государства. Государство объектом своего влияния имеет все кадры общества, все человеческие ресурсы. Однако объектом непосредственного государственного управления является особый состав государственной службы, кадры органов государственной власти.

Как свидетельствует историческая практика, формирование государственной кадровой политики является достаточно сложным, многогранным процессом. Он может быть результативным в случае соблюдения определенных условий, включает в себя последовательное осуществление ряда научно-исследовательских, организационно-управленческих, политических и законодательных действий. Кадры являются наиболее стабильным элементом обще-

ства и государства, носителем их традиций и опыта. Именно кадры сохраняют эти качества даже во время изменения общественно-политического устройства, изменения структуры строя государства.

Кадровая политика государства – это в первую очередь наука. Как наука она призвана в идеях, принципах, критериях отражать закономерность развития реальных кадровых процессов, постоянные связи и отношения, что дает им определенную качественную характеристику, определяет основные черты и принципы кадровой работы.

Государственная кадровая политика и многогранная деятельность ее реализации является социальным регулируемым процессом, целенаправленным и высокоорганизованным институтом власти, одним из важнейших управленческих рычагов.

Государственная кадровая политика представляет систему официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по организации и регулированию кадровых процессов и отношений. Это критерии оценки кадров, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, рационального использования кадрового потенциала страны.

Главной целью государственной кадровой политики является прогнозирование и программирование кадрового обеспечения, определение стратегического видения формирования, профессионального развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов страны.

Механизмом реализации государственной кадровой политики является комплекс кадровых норм, принципов, способов, которые обеспечивают рациональный подбор, подготовку, использование и развитие человеческого потенциала в разных сферах деятельности, а механизмом ее формирования является совокупность действий субъектов, направленных на разработку системы управления человеческими ресурсами и формирования ее потенциальных возможностей. Такая система в Украине представлена целым рядом взаимосвязанных элементов, деятельность которых направлена на реализацию государственной кадровой политики.

Реализацию кадровой политики государственной службы осуществляет Кабинет Министров Украины непосредственно и через специально уполномоченный центральный орган исполнительной власти по вопросам государственной службы, другие центральные и местные органы исполнительной власти.

С целью функционального управления государственной службой 02 апреля 1994 года был создан центральный орган исполнительной власти со специальным статусом – Главное управление государственной службы Украины, которое Указом Президента Украины от 18.11.2011 г. № 769 было реорганизовано в Национальное агентство Украины по вопросам государственной службы.

Государственная кадровая политика не должна быть узко прагматичной, рассчитанной только на кадровое обеспечение, решение текущих заданий, а должна учитывать тенденции реформирования государства и общества. Необходимо разрабатывать кадровую политику и сегодняшнего и будущего государства.

Необходимо иметь профессиональные управленческие кадры в сфере государственного управления, социально-гуманитарной сфере, ключевых отраслях экономики, промышленности и агропромышленном комплексе, способные эффективно осуществлять социально-экономические преобразования в государстве, что является приоритетным направлением деятельности Главгосслужбы и ее территориальных органов.

Усовершенствование национальной, а также и региональной системы профессиональной подготовки с учетом реальных потребностей в персонале – это основа формирования государственной региональной политики.

Сложность задач и функций, возложенных на органы государственной власти, управленческой элиты, привлечения к системе управления молодых, профессионально подготовленных кадров.

С целью внедрения государственной политики относительно привлечения перспективной молодежи к государственной службе проводится отбор студенческой молодежи из высших учебных заведений для включения ее в кадровый резерв на замещение должностей государственных служащих и вообще в кадровый резерв на должности специалистов.

Среди мероприятий по привлечению молодежи к государственной службе, созданию условий для ее профессионального роста особое внимание уделяется прохождению практики и стажировки в управлениях государственной службы.

Проблемными вопросами государственной кадровой политики являются устаревшие формы организации труда и менеджмента, технологии производства и технического оснащения, неадаптированность законодательной базы, которые не дают процессам управления персоналом правовой обоснованности, урегулированности и защищенности, не учитывают европейские стандарты в кадровой сфере.

Для решения указанных выше вопросов при поддержке Мирового банка и Министерства Великой Британии в делах международного развития была проведена оценка системы государственной службы по базовым показателям SIGMA/OECD, которые использовали для ежегодной оценки государственной службы в странах – кандидатах на вступление в Европейский Союз.

Сейчас наше государство с целью строительства институциональной способности, необходимой для адаптации национального законодательства к *acquis communautaire* (европейских стандартов), использует инструмент технической помощи и учета информации (TAIEX).

Определяющими чертами инструмента TAIEX является концентрация внимания на рассмотрении и решении конкретных проблем развития и интеграции, что дает возможность использовать его для решения срочных насущных проблем в формировании кадровой политики в регионе.

Главным внутривнутриполитическим приоритетом государственной региональной кадровой политики является построение современного правового государства европейского типа, децентрализация власти, где особую роль отводят государственной службе и службе в органах местного самоуправления, обеспечивающих законность политических решений, целенаправленность государства (регионов) как института, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путем стабильного и непрерывного предоставления публичных услуг. Основная роль тут отводится

имплементации общепринятых в Европе стандартов во всех сферах общественной жизни, в том числе и государственном управлении.

Как свидетельствует международный опыт, одним из наиболее эффективных механизмов повышения качества работы органов государственной власти с точки зрения потребностей потребителей является внедрение в их деятельность стандартов и процедур, которые приводят системы управления в государственном секторе к единым с бизнес-секторами.

Современное положение кадрового обеспечения государственных органов, органов местного самоуправления, предприятий, организаций, что обеспечивают выполнение Украинским государством своих функций, на современном этапе определить как удовлетворительное нельзя. Ощущается острая необходимость в квалифицированных кадрах, обобщающим является кризис «руководства», особенно среднего звена. Имеется дефицит квалифицированных кадров на фоне безработицы. На сегодняшний день единая кадровая политика относительно государственных предприятий и организаций, которые обеспечивают выполнение функций государства, практически полностью отсутствует.

На протяжении многих лет к решению кадровых вопросов подходили односторонне, а именно, в каждом работнике видели в первую очередь послушного исполнителя, который реализует указания руководителя. На сегодняшний день характер трудовой деятельности существенно изменяется, что приводит к повышенным требованиям формирования и реализации кадровой политики в государстве. Особенно важным этот вопрос является для управления персоналом в государственных органах.

Основными требованиями к кадровой политике являются:

- государственная кадровая политика не должна быть декларативной и абстрактной, а наоборот, она должна иметь творческий, действенный характер;
- как объект необходимо рассматривать все работающее население, все его уровни, то есть государственная кадровая политика должна быть единой;
- иметь новаторский, но не конкурентный характер, идти на несколько шагов впереди,

- быть прогнозированной, опережающей;
- современная государственная кадровая политика должна иметь последовательно демократический характер.

Необходимость разработки новой государственной кадровой политики, кадрового обеспечения вытекает из содержания тех задач, которые стоят сегодня перед государством. Необходимы новые идеи, принципы и технологии решения кадровых вопросов, которые бы отражали современный уровень управленческой науки, практики и требования демократического общества.

Для выполнения своих функций государству необходим аппарат служащих. В то же время профессиональные кадры необходимы всем структурам, которые функционируют в рамках государства. Государство не может оставить эти кадры за рамками своего влияния, потому что без этого не может быть обеспечена нормальная жизнедеятельность людей, общества в целом.

Государственная кадровая политика (где ее субъектом выступает государство) определяет место и роль кадров в обществе, цель, задачи, важные направления и принципы работы государственных структур с кадрами, главные критерии их оценки, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации, рациональное использование кадрового потенциала страны.

Отдельные отрасли власти, министерства, ведомства, местные государственные администрации разрабатывают свои кадровые программы и планы, но в рамках стратегии и тактики, реализуя государственную кадровую политику. Именно при таких условиях она может стать эффективным рычагом государственного влияния на экономику и политическую жизнь.

В новых условиях существенно изменяется содержание государственной кадровой политики. С одной стороны, она сужается с точки зрения содержания, а с другой расширяется с точки зрения увеличения объектов влияния, обогащения и развития роли местных государственных органов в работе с кадрами.

Процессы государственного становления являются важными для всех сфер жизнедеятельности украинского общества. В стране

формируются основы государственного общества и современного демократического государственного строя на принципах разделения власти, действуют независимые системы выполнения вертикали, судебной власти, системы парламентаризма и местного самоуправления. На решение составляющих общественных приоритетов, создания эффективной системы государственного управления и выведение страны из трансформационного кризиса нацелено осуществление концепции государственной региональной политики, ее механизмы реализации государственной региональной политики, а именно, осуществление кадрового обеспечения, которое предполагает:

- разработку комплекса мероприятий по соответствующему кадровому обеспечению органов исполнительной власти и органов местного самоуправления;
- определение критериев отбора кадров, их продвижение по службе, ротации на должностях в разных регионах страны, оценки труда;
- формирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и служащих органов местного самоуправления, в том числе через краткосрочные специализированные курсы, которые готовятся с учетом новых требований;
- создание кадрового резерва руководящих работников органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и обеспечение систематической работы с лицами, зачисленными в кадровый резерв, в том числе путем стажировки и обучения в разных регионах страны.

Государственную кадровую политику составляет совокупность следующих мероприятий:

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
- отбор кадров для замещения должностей;
- увеличение престижных должностей, связанных с осуществлением функций государства;
- информационное обеспечение принятия кадровых решений;
- оценка эффективности работы кадров;
- обеспечение ответственности и предупреждение коррупции.

Необходимость управленческих реформаций в Украине вызвана существующими диспропорциями между остатками бывшей тоталитарной и современной демократической управленческой системой, несогласованностью их с новыми социально-политическими курсами национального государственного устройства.

Направлениями осуществления государственной кадровой политики являются:

- кадровое обеспечение государственной службы;
- кадровое обеспечение государственных предприятий и организаций, которые обеспечивают выполнение функций государства;
- кадровое обеспечение службы в органах местного самоуправления.

Принципиальная, целенаправленная государственная кадровая политика в центре и на местах призвана преодолеть непрофессионализм и безответственность чиновников, искоренить их бюрократически-коррупцированное отношение к удовлетворению законных прав и потребностей человека, основательно улучшить деятельность органов власти. Главным уровнем, интегрирующим все другие факторы преобразований административно-управленческих преобразований, является формирование современной государственной кадровой политики – украинской по своей сути, прогрессивно-реформаторской – по своему характеру, демократическо-правовой – по своей профессионально-функциональной ориентации и высоко духовной с точки зрения морально-этических принципов.

Итак, основными принципами построения и реализации государственной кадровой политики в стране являются:

- направленность на обеспечение потребностей людей, гарантия их прав и свободы;
- приоритетность национальных интересов;
- профессионализм и компетентность;
- оптимальное соединение полномочий и ответственности;
- политическая и религиозная нейтральность;
- открытость и прозрачность;
- учет местных и региональных особенностей;
- использование передового мирового опыта;
- формирования новой украинской национальной культуры.

Целью государственной кадровой политики является формирование, подготовка, расстановка и рациональное использование высококвалифицированных национальных кадров в государственном секторе разных отраслей хозяйствования и на разных направлениях деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, создание национальной элиты.

Важнейшей задачей является принятие законодательных актов, которые регулируют полномочия и структуру государственных органов, организаций. Прежде всего речь идет о Концепции государственной региональной политики в которой механизмы реализации государственной региональной политики в контексте правового обеспечения предполагают:

- формирование надлежащей правовой среды с учетом национального опыта и международных обязанностей страны, руководящих документов Совета Европы и Европейской Комиссии, а также особой, координирующей роли государственной региональной политики в обеспечении постоянного развития страны и ее регионов, определении секторальной политики;
- принятие новых Законов, направленных на обеспечение направлений, целей и механизмов государственной региональной политики, внесение соответствующих изменений прежде всего в сфере бюджетного, земельного, налогового законодательства, законодательства по вопросам деятельности органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, реформы административно-территориального устройства, специальным законом должны быть определены основы государственной региональной политики;
- проведение инвентаризации и анализа ранее принятых государственных программ по вопросам регионального развития, разработанных с учетом финансовых, институциональных и других возможностей, предложений относительно пересмотра, системного согласования, объединения таких программ для обеспечения комплексной и эффективной реализации Концепции государственной региональной политики, усовершенствование механизмов формирования и реализация таких программ;
- анализ и согласование нормативно-методического обеспечения прогнозирования и планирования территорий, земельного устройства, других институтов реализации государственной региональной политики для их системного, интегрированного использования;
- разграничение полномочий центральных органов исполнительной власти в сфере формирования и реализации государственной региональной политики с определением эффективности правовых механизмов реализации полномочий главным (ведущим) органам в системе центральных органов исполнительной власти по вопросам обеспечения реализации государственной региональной политики.

Только при таких условиях существует возможность надлежащего и последовательного осуществление государственной региональной политики.

Требует усовершенствования законодательство о статусе лиц, которые осуществляют выполнение функций государства в государственных органах, государственных предприятиях, учреждениях, организациях. Возникает вопрос обязательной разработки такой концепции государственной службы, которая охватывала бы учреждения и организации всего государственного сектора, которые финансируются из государственного бюджета. Существует потребность в изменении статуса руководителей многих государственных предприятий, хозяйственных товариществ, что полностью или частично пребывают в собственности государства. Статус государственных служащих должны получить работники образования, охраны здоровья, культуры, социальной сферы, которые находятся в государственной и коммунальной собственности.

Особого внимания заслуживает вопрос об объектах и субъектах государственной кадровой политики. На протяжении долгих лет кадровая политика рассматривалась как односторонний процесс, который идет «сверху вниз» с ярко выраженной централизацией руководящего влияния. При этом главным и почти полным субъектом кадровой политики была КПСС, которая почти срослась с государственными структурами. Все другие субъекты

кадровой политики только выполняли государственные указания.

Субъектами государственной кадровой политики является народ, государство (а именно его органы), партии и движения, экономические и общественные объединения.

Объектами, которые противостоят субъектам кадровой политики и на которые направлена предметно-практическая деятельность последних, является кадровый корпус в целом или отдельные категории кадров (управленческие кадры, кадры отдельных партий).

Когда речь идет про объекты государственной кадровой политики, то во внимание берут все кадры общества, все трудоспособное население. Поэтому объект кадровой политики не стоит сводить только к управленческим кадрам. Государство через свои структуры влияет на все категории трудящихся. Именно такой взгляд положен в основу государственной кадровой политики страны.

Как видим, государственная кадровая политика не может оставаться вне процессов формирования и рационального использования кадрового потенциала, организации управления персоналом отдельных отраслей и ведомств.

На эти категории кадров государства воздействует принцип определения единства цели и приоритетов, введение стандартов, лицензирования, налоговых тарифов, правового регулирования трудовых ресурсов, социальной защищенности всех работающих, финансовой поддержки отдельных кадровых программ. Таким образом, процесс государственного влияния не останавливается, а становится более демократичным. Государственное регулирование набирает характера гибкого взаимодействия государственных органов с кадровыми службами других структур, используя при этом методы рекомендаций, стимулирования, а также моральные способы. Существенно возрастает роль законодательства и законно контролирующей деятельности в кадровых процессах.

Но среди всех категорий кадров особенно сложные и значительные функции выполняют руководящие кадры, которые остаются реальными носителями власти, во многом определяют технологии, стиль всей управленческой и других форм трудовой деятельности. Поэтому

именно они были и остаются в центре внимания государства, другим есть и будет характер государственного управления этими кадрами.

Выше уже обозначалось, что с отказом от командно-административных методов управления экономикой и децентрализацией управления социально-экономическими процессами значительно сузилась сфера непосредственного государственного управления кадрами. Таким непосредственно управленческим объектом остается только аппарат органов власти и государственного управления.

Итак, можно сделать выводы: новая государственная кадровая политика не отказывается полностью от государственного регулирования организацией труда значительной части трудящихся, но вместе с тем законом, который требует четкого выполнения, а он является только для государственных служащих.

При этом государство влияет на кадровые процессы, главным образом, по двум каналам:

- через законы, нормативные документы, управленческие решения;
- через практические действия чиновников государственной службы, которые постоянно взаимодействуют с кадрами других структур, осуществляя контроль от имени государства.

Главной целью современной государственной кадровой политики является обеспечение высокого профессионализма управленческого процесса и всех областей трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками, способными обеспечить возрождение страны.

Эта политика призвана определить пути, способы и механизмы кадрового обеспечения реформ, максимально эффективно использовать кадровый интеллектуальный потенциал, производство принципов и критериев отбора и расстановки кадров по объективным данным, стимулируя их служебные и профессиональные подъемы.

Разрабатывая пути государственной кадровой политики, необходимо отметить три основных направления:

- определение субъектов кадровой работы, их функций, полномочий и ответственности как по «вертикали» (соотношение функций и прав в решении кадровых вопросов центральных,

региональных и местных органов), так и по «горизонтали» (между органами разных ветвей власти, относительно негосударственных структур);

- определить текущие и ближайшие задачи и приоритеты;
- выбрать способы, формы, технологии работы с кадрами в каждой конкретной сфере кадровой деятельности на принципах соблюдения законности.

Государственная кадровая политика должна базироваться на общих принципах и опираться на соответствующее организационно-структурное и материально-финансовое обеспечение. Целесообразно выделить такие организационные принципы государственной кадровой политики:

- подбор кадров по деловым, профессиональным и моральным качествам на принципах комплексной и объективной их оценки, равенство и открытость решения всех кадровых вопросов демократично и общественно, однако с возможностью назначения на отдельные должности;
- последовательность руководства: обеспечение законности, соблюдение нормативных требований в решении кадровых вопросов.

Тенденции развития украинского общества свидетельствует, что персонал государственной службы в ближайшее время столкнется с новой ситуацией. Она будет определяться политическим и экономическим плюрализмом, возрастанием роли науки в организации управления, более интенсивным применением информационных технологий. Эти условия требуют формирования нового типа персонала, особенно высшего уровня государственной службы.

Важнейшими аспектами современной государственной кадровой политики является:

- становление развитого института государственной службы, а именно, профессиональной и высококвалифицированной, высокоавторитетной у населения, политически и регионально нейтральной, социально стабильной и материально независимой, призванной защищать права и свободы человека и гражданина и интересы государства, обеспечивать эффективную деятельность органов государственной власти, органов местного самоуправления;

- воспитание и подготовка кадровой генерации кадров для органов исполнительной власти и для системы местного самоуправления, воспитанных на патриотических национальных традициях, историческом, отечественном и современном мировом опыте государственного управления, готовых к работе на высших политических должностях в органах государственной власти на патронатных и административных должностях;
- усовершенствование системы правового, организационно-функционального механизма управления государственной службы на демократических принципах верховенства закона, повышение результативности деятельности структур и субъектов государственной службы (формирование региональных ведомственных программ кадрового обеспечения и развития государственных кадровых служб, гарантирование служебной карьеры, усовершенствование дифференциации оплаты труда, внедрение стандартизации и контрольных параметров оценки качества работы и социально-правовых гарантий, материальная и моральная защищенность, противостояние коррупции государственных служащих).

Региональная кадровая политика нацелена на улучшение эффективности деятельности органов государственной власти путем активизации сотрудничества с населением и расширения видов, форм, объектов государственных услуг, улучшения их качества в разных отраслях и сферах жизнедеятельности населенных пунктов и административно-территориальных формирований (например, в системах образования, науки, культуры, охраны здоровья, коммунального хозяйства, суда и юстиции).

Региональная кадровая политика имеет свои приоритеты, формируется на основании соответствующих политических, правовых и социально-экономических целей и конкретных задач, связанных:

- во-первых, с традициями централизации полномочий для укрепления основ украинской государственности и защите общегосударственных интересов;
- во-вторых, с центральными процессами в развитии экономической автономии регионов, самодостаточности их в решении местных

экономических, социальных и других проблем.

Работа с управленческими кадрами связывается с решением проблем экономического подъема и социальной стабильности региона в контексте развития и укрепления украинского государства.

Формируя региональную программу кадровой политики, мы учитываем особенности административно-территориального устройства области, что является основой для организации и деятельности местных органов государственной власти и саморегулирования.

Анализ кадрового потенциала органов власти и социально-экономических процессов в области позволяет сделать вывод, что одной из главных причин буксирования реформ является неспособность значительной части управленческих кадров быстро адаптироваться к новым стратегиям государственной кадровой политики, государственной региональной политики. Им мешают старые стереотипы мышления, заорганизованность, командно-административные методы управления, отсутствие новых, творческих подходов к организации жизни в регионах и трудовых коллективах. Старый управленческий консерватизм преодолеть нелегко. Необходимо много организаторской, воспитательной, образовательной-учебной работы в едином комплексе государственной кадровой политики. Поэтому все административно-управленческие изменения, программные мероприятия кадровой политики находятся в поле зрения властных органов области.

Выводы

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что эффективная система государственной региональной политики является комплексом принципов, функций и методов деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, которые обеспечивают постепенное развитие, адекватные изменения в государственной региональной политике. При этом главным критерием эффективности государственной региональной политики выступает формирование общегосударственных и региональных межуправленче-

ских проблемных границ, субъектами которых являются разные по природе не иерархические, которых объединяют совместные интересы и которые обмениваются ресурсами для реализации (продвижения) этих интересов, признавая, что кооперация является наилучшим способом достижения совместных целей.

В контексте рассмотренной проблемы важное значение дальнейших научных разработок по вопросам взаимодействия Кабинета Министров Украины, центральных органов исполнительной власти с местными органами исполнительной власти, частным сектором, большим бизнесом относительно осуществления государственной региональной политики, эффективного использования существующих региональных ресурсов в качестве залога постоянного развития регионов и государств в целом.

Также, делая выводы, необходимо отметить, что в современных условиях государственная кадровая политика должна стать ускорителем социально-демократичных преобразований, центром всего управленческого процесса. Цели и принципы кадровой политики могут стать мобилизирующей и организационной силой в координации и взаимодействии всех государственных, экономических, и государственных структур в решении кадровых вопросов, в формировании, развитии и рациональном использовании всего кадрового потенциала, в том числе управленческого или предпринимательского.

Итак, последовательное и целенаправленное формирование государственной кадровой политики, особенно в регионах, отражается на реализации концепции государственной региональной политики и на улучшении качественного состава кадров государственной службы, их профессионально-интеллектуальном уровне и результатах работы в осуществлении рыночных реформ.

Государственная кадровая политика является системой организационных, правовых и других мероприятий уполномоченных государством субъектов относительно формирования кадрового обеспечения органов государства, государственных предприятий, организаций, которые обеспечивают выполнение функций государства.

Государственная кадровая политика осуществляется уполномоченными государственными органами, которые определяют цель, задачи, принципы осуществления государственной кадровой политики, определяют место и роль кадров в обществе, нормативно-правовые принципы и критерии оценки их деятельности, создают систему механизмов развития кадрового потенциала, усовершенствования его профессионализма, морально-этических качеств.

Разработка научно-обоснованной кадровой политики является потребностью украинского общества, важнейшей предпосылкой укрепления государства. Объектом влияния государства являются все кадры общества этого государства, все человеческие ресурсы. Однако объектом непосредственного государственного управления является личный состав государственной службы, кадры органов государственной власти.

Литература

1. Мица, В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи [Текст] / В. П. Мица // Актуальні проблеми економіки. 2008. № 6(84). С. 165–170.
2. Матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих вчених і студентів. В 2-х томах. Т. 2 / ДВНЗ «Донецький національний технічний університет». – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2009. – 335 с.
3. Щекин, Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] : Учебник / Г. В. Щекин. – 4-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002. – 208 с.
4. Лазаренко, Л. Особенности современного управления людскими ресурсами [Текст] / Л. Лазаренко // Персонал. 2009. № 1. С. 53–57.
5. Ядворка, О. Оценка персонала в системе эффективного управления [Текст] / О. Ядворка // Экономика и государство. 2009. № 1. С. 60–63.
6. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] : перевод с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
7. Колпаков, В. М. Современные проблемы теории и практики управления персоналом [Текст] / В. М. Колпаков // Економіка і держава. 2005. № 3. С. 10–14.
8. Павлуцкий, А. Люди и организация: технология усовершенствования компаний [Текст] / А. Павлуцкий // Управление персоналом. 2000. № 3. С. 70–73.
9. Транченко, Л. В. Методи та інструменти посилення впливу механізму управління на діяльність підприємств [Текст] / Л. В. Транченко // Актуальні проблеми економіки. 2006. № 3. С. 92–96.
10. Щекин, Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] : Учебник / Г. В. Щекин. – 5-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.

References

1. Mitsa, V. P. Personnel policy at the enterprise: difficulties and perspectives. In: *Actual Problems of Economics*, 2008, No. 6(84), pp. 165–170. (in Ukrainian)
2. State institution of higher education «Donetsk National Technical University». Materials of International Scientific-Theoretical conference of young scientists and students. In two parts. The second part. Donetsk: State institution of higher education «Donetsk National Technical University», 2009. 335 p. (in Russian)
3. Shchekin, G. V. Principles of human resources management: Textbook. 4th edition, revised. Kyiv: MAUP, 2002. 208 p. (in Russian)
4. Lazarenko, L. Special aspects of current Human Resources management. In: *Staff*, 2009, No. 1, pp. 53–57. (in Russian)
5. Yadvorka, O. Personnel assessment in the asset management system. In: *Economy and state*, 2009, No. 1, pp. 60–63. (in Russian)
6. Meskon, M. H.; Albert, M.; Hedouri, F. Fundamental concepts of management. Moscow: Business, 2000. 704 p. (in Russian)
7. Kolpakov, V. M. Present problems of theory and practice of human resources management. In: *Economy and State*, 2005, No. 3, pp. 10–14. (in Russian)
8. Pavlutskiy, A. Individuals and organization: technology of company improvement. In: *human resources management*, 2000, No. 3, pp. 70–73. (in Russian)
9. Tranchenko, L. V. Methods and instruments of empowerment of control mechanism at enterprise activity. In: *Actual Problems of Economics*, 2006, No. 3, pp. 92–96. (in Ukrainian)
10. Shchekin, G. V. Principles of human resources management: textbook. 5th edition, stereotyped. Kyiv: MAUP, 2004. 280 p. (in Russian)

Васылева-Керян Ольга Володимирівна – асистент кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: управління персоналом.

Васылева-Керян Ольга Владимировна – асистент кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: управление персоналом.

Vasyleva-Keryn Olga – assistant; Management of Organizations Department, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: personnel management.