

О. В. Клименко,

магістр, головний спеціаліст аналітично-організаційного відділу Національної комісії, що здійснює державне регулювання ринків фінансових послуг, м. Київ

КАДРОВА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТА ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ

О. Klymenko,

master's degree, general specialist of analytical and organizational department of National Commission for the State Regulation of Financial Services Markets

PERSONNEL POLICY IN UKRAINE: DIRECTION OF DEVELOPMENT AND WAYS OF REALIZATION

Проаналізовано стан і розвиток кадрової політики в Україні на рівні органів державної влади. Виявлено недоліки системи комплектації кадрів, формування і використання кадрового резерву. Показано, що підготовка кадрів закладами освіти слабо зорієнтована на потреби економіки держави. Запропоновано рекомендації по удосконаленню кадрової політики.

The status and development of the personnel policy in Ukraine at the state authorities have been analyzed. Disadvantages of picking personnel, formation and use of personnel reserve have been revealed. It has been shown that the training of educational institutions is poorly oriented to the needs of the state's economy. Recommendations to improve personnel policy have been suggested.

*Ключові слова: держава, політика, кадри, потенціал, проблеми, шляхи вирішення, рекомендації.
Key words: country, policy, personnel, potential problems and solutions, recommendations.*

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ І ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Формування адаптованих до сучасних умов механізмів управління органами державної влади, промисловими підприємствами та комерційними структурами різних форм власності неможливе без ефективної кадрової політики. Для оцінки ступеню ефективності, перш за все, необхідне комплексне і системне дослідження і визначення самого поняття "кадрова політика", структурних елементів і характеру взаємодії між ними. При цьому кадровий потенціал держави варто розглядати не тільки як здатність формувати кадрову політику, створювати умови для розвитку економіки, управляти кон-

кретними підприємствами і галузями промисловості чи сільського господарства але і як систему, що синтезує динамічне зростання такої здатності. По суті, мова йде про визначення меж кадрово-відтворюваних процесів у державі, в галузі або регіоні, на підприємствах, про умови реалізації певних стратегічних установок, у межах яких кадрова політика на будь-якому із названих рівней не втрачає своєї цілісності.

Про актуальність висвітленої теми і наявність в Україні проблеми з підбором, призначенням кадрів, що відповідають необхідним вимогам, навіть на рівні вищих посадових осіб у Верховній Раді, Кабінеті Міністрів, обласних і районних державних адміністра-

ціях свідчать факти масового звільнення і заміни на нових держслужбовців в зазначені органи влади. Кадровий голод щодо професійних фахівців відчувається майже в усіх сферах економіки України, в малих і великих підприємствах, організаціях, фірмах і т.д. різного профілю.

Досвід України свідчить, що в останнє двадцятиріччя кадрову політику в державі не можна визнати успішною і навіть задовільною. Причини і наслідки цього будуть розглянуті нижче на конкретних прикладах. Про незадовільну ситуацію в державі з кадровою політикою свідчить внесення до статті 2 Указу Президента України від 14.07.2014р. № 592 "питання Адміністрації Президента України" (зі змінами і доповненнями) такої зміни: 1) "Головний департамент регіональної політики" замінити абзацом такого змісту: "головний департамент регіональної та кадрової політики". Таким чином, проблема незадовільного кадрового забезпечення держави, дослідження цієї проблеми, аналіз фактів і причин, що їх обумовили, визначення шляхів та розробка рекомендацій і рішень, направлених на подолання виявлених негативних явищ в кадровій політиці є актуальним завданням для України.

МЕТА ТА ЦІЛІ СТАТТІ

Мета даної роботи полягає у розробці і використанні обґрунтованих підходів до оцінки стану справ у сфері кадрової політики в умовах нинішньої суспільно-політичної та економічної ситуації в Україні. Намагання реалізації цієї мети обумовило необхідність вирішення наступних задач: узагальнити теоретичні, законодавчі та науково-методичні підходи до комплексної оцінки кадрової політики, кадрового забезпечення і кадрового потенціалу України в різних сферах; виявити місце і роль кадрової політики у процесі відтворення освітнього і кадрового потенціалу; дослідити проблеми кадрової політики в державі на конкретних прикладах; запропонувати напрямки побудови довгострокової кадрової політики і її взаємовідносин із стратегічними та тактичними цілями розвитку України; розробити рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму відтворення і підвищення кадрового потенціалу держави.

Об'єктом дослідження є кадрова політика і кадровий потенціал в державі та організаційний механізм їх забезпечення.

Предметом дослідження є процеси, що відбуваються в державі стосовно формування, розвитку та ефективного використання кадрової політики та кадрового потенціалу як факторів стратегічного розвитку України в напрямі її євроінтеграції.

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ, ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, ПРИСВЯЧЕНИХ КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ В УКРАЇНІ

Згідно з енциклопедичними трактуваннями кадрової політики — це сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямки і зміст роботи з персоналом. Поняття кадрової політики відносно органів державної влади або будь-якого підприємства має прямий і зворотній зв'язки з поняттям кадрового потенціалу, який слід розуміти як спроможність конкретного суб'єкта (системи, держави, об'єднання, підприємства и т.п.) наростити, посилити кількість трудових ресурсів певної спеціалізації і, головне, якість їх професійної, фахової підготовки.

Кадрова політика в сучасності спирається на наявні кадри, їх потенціал. При цьому вона повинна передбачати еволюцію кадрового потенціалу і заходи щодо його посилення. Кадрова політика має в повній мірі залучати і ефективно використовувати наявний кадровий, трудовий ресурс. Зі свого боку кадровий

потенціал держави дієво впливає і формує її кадрову політику.

За великим рахунком кадровий потенціал є підсистемою економічного потенціалу підприємства, організації чи держави в цілому. Складовими елементами цієї підсистеми є індивідуальний потенціал працівників. В державних органах — це потенціал держслужбовців, демографічний, етнокультурний та освітній потенціали.

Кадровий потенціал держави складається із елементів, які пов'язані між собою і постійно змінюються. В нинішніх умовах переорієнтації України на євроінтеграційний напрям розвитку кадровий потенціал окремих підприємств, установ, регіонів, країни слід розглядати як поелементно, так і в цілому, враховуючи постійну міграцію кадрів між названими рівнями і вплив цього фактору на сутність та зміст кадрової політики.

Сутність поняття "кадрова політика", його основний зміст, цілі, принципи формування, характеристики, критерії оцінки ефективності кадрової політики розглядалися у працях багатьох вітчизняних вчених. Деякі з них названі і достатньо глибоко проаналізовані в науковій доповіді [1]. Повторювати, дублювати висновки усіх опублікованих праць немає можливості і сенсу. Аналіз літературних джерел свідчить, що термін "кадрова політика" відповідно до цілей дослідження визначається і розглядається по-різному. В широкому сенсі — це система сформульованих принципів і норм, які призводять людські ресурси суб'єкта (держави, організації, підприємства) у відповідь зі стратегією і тактикою його політичної, економічної і т.д. діяльності. При цьому робота з кадрами (відбір, атестація, навчання, просування по службі) планується згідно з цілями і завданнями організації. У вузькому розумінні поняття кадрової політики скорочується до набору конкретних правил підбору персоналії для виконання поточної діяльності підприємства чи організації. Далі, кадрову політику підрозділяють по видам на пасивну, реактивну, превентивну, активну, раціональну. Реактивна і превентивна кадрові політики є найбільш розвинутими, бо передбачають контроль за симптомами погіршення ситуації в роботі з персоналом, наприклад відтік кваліфікованої робочої сили або зниження мотивації до праці, та відповідне реагування на негативні тенденції. Але, якщо реактивна кадрова політика не прогнозує і не планує розвиток персоналу, то більш розвинена превентивна політика має програми і завдання по розвитку персоналу. Очевидно, що кожен суб'єкт має проводити прогресивну кадрову політику. В літературі підкреслюється, що поняття "кадрова політика" є однією із складових більш широкого поняття "управління персоналом" і ці два поняття не слід ототожнювати.

Головний висновок, що витікає із дослідження опублікованих праць, полягає в тому, що зусиллями українських вчених і фахівців установ державних органів влади розроблені теоретичні основи і стратегія державної кадрової політики України, яка була затверджена Указом Президента України [2]. Питання кадрової політики сформульовані також в ряді законів і постанов Кабінету Міністрів України. В нормативних документах детально опрацьовані принципи, підходи, напрямки, організаційні питання роботи кадрових підрозділів і служб органів державної влади.

Аналіз зазначеної нормативно-правової бази дає підстави стверджувати, що вона в цілому відповідає європейським стандартам. Але, незважаючи на ґрунтовне наукове опрацювання і фундаментальний характер нормативної бази, проблеми кадрової політики в державі ще залишаються і потребують додаткового висвітлення, систематизації і опрацювання. Для розуміння сучасної кадрової політики в державі, перш

за все, потрібен скурпульозний аналіз інформації щодо причин масової зміни персоналії на посадах голів районних, місцевих, обласних державних адміністрацій, керівників органів виконавчої влади, заступників міністрів та інших посадовців. Задача полягає в тому, щоб напрацьовані теоретичні постулати та висновки були реалізовані на практиці. Саме тому недоліки кадрової політики в державі і шляхи їх подолання будемо розглядати на показових конкретних прикладах.

Невирішені частини загальної проблеми кадрової політики в Україні.

Система освіти в Україні як складова кадрової політики. Для подолання спаду в економіці, освоєння проривних технологій та реалізації інноваційних рішень як в промисловості, так і в сільському господарстві необхідні висококваліфіковані кадри для всіх сфер виробництва, що повинно забезпечуватись кадровою політикою в державі. Першорядну роль у вирішенні стратегічних завдань кадрової політики грає реалізуєма в державі система освіти та рівень розвитку науки. Підкреслимо, що українська нація відзначається здібністю до отримання освіти і спроможністю досягати найвищих результатів у вирішенні найскладніших наукових та технічних задач. Підтвердженням цієї тези є, наприклад, досягнення України в космічній галузі.

Питання освіти має вирішальне значення як для вибору стратегії розвитку держави, так і перспектив кожної української сім'ї. Рівень освіти членів сім'ї визначає вектор її інтересів і матеріального благополуччя на багато років вперед. Тому кадрова політика в освіті повинна, перш за все, бути зорієнтованою на забезпечення роботою випускників українських вишів. Але в цьому питанні є очевидні проблеми. Так, згідно із результатами доповіді на Парламентських слуханнях у Верховній Раді України 30.09.2015р. радника Міністра освіти і науки В. Валеєва) тільки 36% українців працюють за обраною спеціальністю, а 44% змінили професію. З названих 36% приблизно 20% визнають, що їх робота лише частково пов'язана з отриманою спеціальністю. До зміни професії працівників службової сфери, так званих "білих комірців", спонукають проблеми з пошуками роботи (43%), низька заробітна плата (38%), відсутність кар'єрних перспектив.

В Україні витрати на вищу освіту вдвічі перевищують витрати на інші види освіти. При цьому структура безробіття в країні свідчить, що найбільше безробіття охоплює молодших спеціалістів, далі за цим показником йдуть спеціалісти, бакалаври, магістри. За напрямком освіти найбільше безробіття має місце серед фахівців в сфері економіки, комерції та підприємництва. На другому місці по цьому показнику знаходиться інженерія. Найменше безробіття в сільському господарстві. Безробіття спостерігається серед спеціалістів в області права, гуманітарних наук, серед освітян і медиків. В той же час є значний попит на ринку праці на менеджерів продажу, директорів, бухгалтерів, адміністраторів. При цьому найбільша кількість студентів навчаються за такими напрямками освіти, як право, економіка та підприємництво, гуманітарні науки, природничі науки, що не корелюється за попитом на ринку праці. І є небезпідставним побоювання в тому, що значна кількість випускників вишів за цими спеціальностями опиняться на лаві безробітних.

Наведені дані опосередковано свідчать про те, що підготовка кадрів з вищою освітою не відповідає запиту ринку праці в державі. Перекіс напрямку освіти в бік гуманітарної, юридичної, економічної освіти за

рахунок технічної, інженерної, що фіксується в останні роки, явно не відповідає перспективам розвитку економіки держави, як країни з високотехнологічною промисловістю і передовою наукою. В результаті в Україні з'явився дефіцит висококваліфікованих інженерів, технологів, конструкторів, працівників середньої ланки виробничих професій. Заробітна плата досвідченого токаря чи фрезерувальника сьогодні в два — три і більше разів вища, ніж у інженера. На ринку праці зростає дефіцит працівників цих професій. Старше покоління виходить на пенсію, а молодих робітничих кадрів такого профілю готують в недостатній кількості. Не кажучи вже про якість їх підготовки.

Напрями підготовки кадрів визначаються рівнем державного фінансування різних сфер освіти, розподілом виділених на освіту видатків бюджету. Оскільки промисловість, а саме гірничо-металургійний комплекс і сільське господарство дають найбільшу частку національного валового продукту і валютних надходжень в державу та мають величезну перспективу розвитку, то, відповідно, на підготовку фахівців для цих галузей економіки необхідно спрямовувати і більшість бюджетних коштів. Слід рішуче скоротити державні витрати на підготовку юристів, фінансистів¹, маркетологів, гуманітаріїв, інших незатребуваних ринком праці фахівців. Не виключено, що доцільно переглянути розподіл обсягів державного фінансування між закладами вищої і середньо-технічної освіти. Можна з впевненістю очікувати, що такі заходи стосовно удосконалення кадрової політики в сфері освіти зменшать безробіття в державі.

Те, що наявність вищої освіти допомагає у працевлаштуванні є позитивним фактом. Але при цьому українське суспільство і ринок праці проявляє категоричне неприйняття різкого зниження фахової підготовки випускників багатьох вишів. Одна з причин такого становища полягає у тому, що після отримання Україною незалежності в державі катастрофічно поширилась кількість навчальних закладів, метою яких є виманювання грошей у населення, а не надання якісної вищої освіти.

Що держава в рамках удосконалення кадрової політики повинна протиставити цій негативній тенденції? Перш за все вжити рішучі заходи в напрямі кардинального скорочення чисельності українських вишів, принаймні до показника радянських часів. Доцільно також скоротити кількість студентів, що навчаються за напрямами, на які майже не існує попиту на ринку праці. Далі провести переатестацію вишів, у процесі якої скасувати ліцензії і дозволи на право навчати студентів на непрофільних для конкретного ВНЗ спеціальностях. Очевидно, що якість підготовки юристів, наприклад, у Київському національному університеті культури і мистецтв априорі не може порівнюватись з отриманою освітою в Київському національному університеті ім. Т.Г. Шевченка. Одним із механізмів скорочення кількості вишів може бути об'єднання декількох ВНЗ однакового профілю в єдиний потужний університет, що забезпечить підготовку випускників на рівні світових стандартів. Ефективна кадрова політика має передбачати державне фінансування лише передових ВНЗ і лише таким закладам надавати дозвіл видавати дипломи про вищу освіту державного зразка.

І ще один, схоже, небезпечний для держави напрямок — це орієнтація української молоді на отримання вищої освіти за кордоном. Десятки фірм в Україні рекламують навчання, наприклад в Польщі, і пропонують свою допомогу у вирішенні цього питання. Головний пропагандистський аргумент, яким заманюють українців, — можливість отримання в Польщі диплома, який дійсний в країнах Європейського Союзу.

При детальній аналізі цієї пропозиції виявляється, що вона зовсім не відповідає, по-перше, державній

¹ <http://www.itukraine.org.ua/news/viktor-valyeyev-vystupyvna-parlamentskyh-sluhannyah-pro-rozvytok-malogo-i-serednogobiznesu>

кадровій політиці, а, по-друге, інтересам самих українців. Так, виїжджаючи на навчання до Польщі, наші студенти прямо та опосередковано фінансують економіку у систему освіти чужої держави. Крім того, Україна з багатьма країнами ЄС має договори про визнання українських дипломів про вищу освіту. Тобто дипломи провідних українських університетів мають такий же статус, як і дипломи польських вишів. При цьому слід зауважити, що в країнах ЄС для отримання роботи на новій посаді додатково до диплому про освіту обов'язково необхідно отримати спеціальну ліцензію, для чого треба пройти навчання на відповідних курсах. Диплом польського вишу зовсім не гарантує отримання в Європі роботи за спеціальністю. Ніяк не ображаючи систему освіти Польщі, чи будь-якої іншої країни, слід пам'ятати, що рівень освіти, рівень підготовки кадрів в класичних українських університетах завжди був вищий, ніж в більшості тих держав, куди заманюють на навчання наших випускників шкіл. Важливо також пам'ятати, що деяка частина молоді, приблизно 10%, яка навчається за кордоном, там і залишається працювати, не повертається в Україну. А це для держави погано з усіх точок зору. Відтік молоді з України негативно позначається на процесі відтворення кадрів.

Торкаючись кадрової політики, неможливо обійти і питання вивчення іноземних мов в школах та використання іноземної мови при навчанні студентів. Безумовно знання англійської мови поширює можливості працевлаштування випускників вишів, в тому числі і за кордоном. Але держава фінансує освіту своїх громадян зовсім не для того, щоб стимулювати їх виїзд працювати в інші країни. Кадрова політика в державі повинна враховувати і цей чинник.

Очевидно, що при вивченні кадрової політики в державі необхідно розглянути також аспекти системи середньої, шкільної освіти. Недоліки цієї системи очевидні. Численні дослідження свідчать, що найбільш гострими для середньої освіти є проблеми старіння педагогічних кадрів, низька заробітна плата та зниження статусу працівника освіти, зростання нерівності різних верст населення в доступі до якісної освіти, зниження професійної підготовки педагогічних кадрів та інші. Ця тема болюча. Вона прямо стосується кадрової політики в державі. Але її прискіпливий аналіз виходить за межі даної статті.

На завершення теми слід підкреслити, що кадрова політика держави в сфері освіти має бути розрахована на довгостроковий період, бо результати реформ проявляться тільки через 15—20 років. Кадрова політика держави зобов'язана свої цілі і завдання визначити на покоління вперед.

Шляхи поліпшення кваліфікації кадрів. Як позитивний аспект розвитку кадрової політики в державі слід оцінювати підвищення кваліфікації працівників, котрі не мають достатнього досвіду праці на державній службі. Такий захід є, безумовно, доречним і необхідним, оскільки ефективність роботи керівників органів державної влади залежить від професійної підготовки державних службовців його апарату.

Голова Верховної Ради Володимир Гройсман підкреслює², що "державний службовець не може бути аматором, він має бути професіоналом...", а критерієм оцінки роботи державних службовців має бути зростання економіки та підвищення добробуту людей. На думку керівника парламенту, відсутність якісної державної служби породжує безвідповідальність, популізм та хабарництво. Слід погодитись з В.Б. Гройсманом, що важливо унеможливити некомпетентність фахівців, які працюють в системі державної служби. А тому слід прискорити прийняття нового законопроектів про державну службу, текст якого готується до другого читання. В

новому законі мають бути розділені політичні посади та посади держслужбовців, які незалежно від змін складу Верховної Ради чи Кабінету Міністрів України здатні забезпечувати на потрібному рівні роботу цих та інших державних відомств. Така практика притаманна європейським державам. Новий закон про державну службу повинен відповідати європейським стандартам. Ця вимога передбачена Угодою про асоціацію Україна — ЄС.

Удосконалення кадрової політики в Україні має передбачати підвищення кваліфікації кадрів не тільки в апаратах Верховної Ради та Кабінету Міністрів України. Держслужбовці здійснюють правове, наукове, організаційне, документальне, інформаційне, експертно-аналітичне забезпечення діяльності в усіх міністерствах, відомствах, державних установах. Високого професійного рівня працівників потребує, наприклад, Національна комісія, що здійснює державне регулювання ринків фінансових послуг. Держслужбовці, що задіяні в сфері фінансових послуг, мають володіти знаннями і необхідною практичною підготовкою одночасно і як економісти, і як юристи. Перед працівниками Комісії стоїть завдання опанувати теми і питання, які виходять за межі університетських програм, а тому для підвищення їх кваліфікації необхідно проводити додаткові навчання із залученням досвідчених фахівців. Основний висновок тут полягає в тому, що в кожній сфері кадрової політики повинна мати свої особливості, враховувати специфіку виконуваної роботи. Нюанси кадрової політики в різних сферах, кожній організації, установі слід ретельно опрацьовувати.

Питання кадрової політики стосовно вищих державних службовців. Серед керівних кадрів України найбільша увага суспільства націлена на вищих державних службовців. Їх робота безпосередньо пов'язана з формуванням державної політики, законодавчим регулюванням, вищим державним управлінням. Останнім часом в Україні на посади міністрів, на інші вищі державні посади запрошені громадяни Грузії, Литви, США, Росії. Такий напрям кадрової політики в державі викликає занепокоєння громадян внаслідок наступних причин.

По-перше, немає впевненості у патріотизмі запрошених іноземців по відношенню до України, а надання їм українського громадянства в пожежному порядку, можливо з недодержанням загальноприйнятої процедури, ставить додаткові питання. По-друге, аналіз попереднього послужного списку запрошених, наприклад, на міністерські посади іноземців свідчить про відсутність у них досвіду і вагомих результатів в їх попередній кар'єрі для займання надвисоких посад в органах державної влади України. Той факт, що вони знаходяться в опозиції до нинішньої влади Росії, не є показником їх професіоналізму. Так, реорганізація економіки Грузії, що була проведена під гаслами вибору європейського напрямку розвитку, призвела до зупинки майже всієї промисловості країни, до збільшення безробіття і зниження рівня життя населення. Не відбулося ніякого суттєвого поліпшення і в системі медичного забезпечення населення Грузії. Тому є підстави вважати, що запрошення экс-Міністра цієї держави, який за освітою є історик, на посаду Міністра охорони здоров'я України, схоже, не було обгрунтованим. Позитиву в сфері охорони здоров'я населення нашої держави це призначення поки що не принесло.

Другий приклад. Постійне зниження ВВП держави, зупинка багатьох промислових підприємств, спад промислового виробництва щорічно на ~20%, падіння курсу гривні безумовно пов'язано, в тому числі, з недостатнім професіоналізмом призначених у 2014 році нових урядовців у Міністерство економічного розвитку і торгівлі, у Міністерство фінансів, інші органи державної влади. Нинішній Міністр економічного розвитку і торгівлі та всі його заступники англійськомовні.

² За повідомленням прес-служби Верховної Ради України / Голос України. — 03.10.2015. — № 184. — С. 2.

Але цього позитиву, як свідчить практика, зовсім недостатньо навіть для просування міністерськими кадрами українських товарів на зовнішні ринки, не кажучи вже про підйом економіки держави. Для виправлення ситуації доцільно залучити в якості радників міністрів, інших вищих посадовців в державі досвідчених і патріотично налаштованих професіоналів, які раніше працювали в уряді, досконало знають всі галузі економіки України і готові безкорисно консультувати нинішніх урядовців.

Україна має потужні промисловість і енергетику, розвинуте сільське господарство, високий науково-технічний потенціал. Економіка України в десятки разів більша економік Грузії, Литви, Латвії, інших пострадянських республік. Державне управління економікою України повинні здійснювати вітчизняні професіонали, які мають найвищий рівень фахових знань і практичний досвід розв'язання господарських проблем. Такі кадри в Україні є і їх значно більше, ніж у названих вище країнах.

Підкреслюємо, що кадрова політика України повинна бути спрямована на використання в державних органах влади виключно вітчизняних кадрів. Запрошення іноземних фахівців може розглядатися тільки як тимчасовий захід. Причому припустимо запрошувати тільки тих спеціалістів, яких за рівнем необхідної кваліфікації немає в Україні. Елітна якість державного управління в Україні, здійснюемого виключно вітчизняними кадрами має стати показником ефективності і конкурентоспроможності кадрової політики.

Факти масової заміни кадрів в органах державної влади в 2015 році свідчать про те, що кадрова політика в Україні, вірогідно, занадто політизована і радикалізована. Так, за рік дії Закону "Про очищення влади" в Україні звільнено понад 700 держслужбовців, ще тисяча залишили свої посади згідно поданими заявами нібито "за власним бажанням". Перевірки в 2016 році чекають 700 тисяч осіб. У суспільстві існують побоювання, що при очищенні органів державної влади від корупціонерів, яке необхідно проводити, можуть постраждати сотні невинних професіоналів, що призведе до послаблення кадрового потенціалу держави. Тому люстрація повинна відбуватися зважено і цивілізовано, у відповідності з реалізуємою в державі кадровою політикою. Безпідставний радикалізм в цій справі є неприпустимим, бо це відчутно шкодить державі.

Шляхи поліпшення кадрової політики в силових відомствах держави. Уряд розпочав кардинальну модернізацію Збройних сил України. Чим сильніша армія, тим впевненіше відчуває себе держава і її громадяни. Це аксіома. В цьому плані невідкладне реформування відбувається в кадровому складі Збройних сил України. Змінюється кадрова політика і в інших силових відомствах. Події на сході України надали можливість молодим військовослужбовцям, що проявили себе в бойових умовах, прийти на зміну кабінетним генералам. Реформування кадрової політики в оборонному відомстві повинно передбачати створення кадрового резерву для комплектування керівних посад, в якому пріоритет надається учасникам АТО. Призначення на керівні посади в ЗСУ кращих командирів, які проявили себе в бойових операціях під час проведення антитерористичної операції вже відбувається сьогодні. Такий розвиток кадрової політики є однозначно позитивним.

Багато проблем в українській армії пов'язані з невідповідністю сучасним вимогам кадрів, які працюють в штабах ЗСУ. Нині українській армії бракує також фахівців військових, військово-медичних і технічних спеціальностей. Для виправлення ситуації навчальні заклади Міністерства оборони України збільшили кількість факультетів, де готуються фахівці названих вище та допоміжних тилових спеціальностей. Добре навчені власні військові кадри замінять некваліфікованих мобілізованих осіб. Держзамовлення для вищих

навчальних закладів на 2016 рік слід формувати з огляду на ці потреби. Очевидно, що така кадрова політика у Збройних силах України відповідає сучасним вимогам.

Політичний курс держави, зорієнтований на Європу, та події на Сході України докорінно змінили підходи і вимоги до формування кадрової політики не тільки в Збройних силах, а і в Національній гвардії, поліції, прокуратурі, судах. Неможливо реформувати, наприклад, судову систему шляхом косметичних змін. Тому кадрова політика в державі має в найближчій перспективі здійснити перезавантаження судової гілки влади. Можливо шляхом звільнення всіх суддів та призначення нових за відкритим прозорим конкурсом. Сьогодні так реформують міліцію в поліцію. Створена в Україні нова поліція отримала кредит довіри від населення і, слід сподіватись, вона його виправдає. В країні з 45-мільйонним населенням є в достатній кількості чесні і патріотично налаштовані фахівці, в тому числі з фундаментальною юридичною освітою, для роботи в судовій системі та прокурорському корпусі. Єдине, на що треба звернути увагу, це на недоцільність обмеження кандидатів на посади у органах державної влади віком 35 років, бо для вкрай відповідальної роботи на прокурорських та суддівських посадах потрібен професійний досвід і практика, набуття яких потребує часу. Фахівці з досвідом мають певні переваги перед молодими кадрами і в інших сферах діяльності. Відтворення, оновлення кадрів повинно здійснюватися виключно шляхом поступової трансформації знань від кваліфікованих професіоналів до здібної освіченої молоді. Саме такий підхід до кадрової політики забезпечить збереження інтелектуального потенціалу суспільства.

ВИСНОВКИ

Успішний розвиток України прямо залежить від кадрової політики в державі. Ключовими чинниками успіху в формуванні кадрового потенціалу держави є людський капітал, а саме компетентні, критично мислячі, активні, відповідальні особистості. Освічена, володіюча англійською та іншими іноземними мовами молодь — це той фундамент, на якому повинна базуватися кадрова політика України. При цьому кадрова політика повинна передбачати наступність у розвитку кадрів, а саме перейняття перспективною молоддю професійного досвіду працівників старшого віку. Сучасними символами кадрової політики України є патріотизм, чесність, антикорупційність. Недоліки полягають у надмірній заполітизованості і, можливо, радикалізмі.

Література:

1. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та інш. — К.: НАДУ. — 2012. — 72 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/1213314/>

2. Про стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки. Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

References:

1. Kovbasiuk, Yu.V. Vaschenko, K.O. and Surmin, Yu.P. (2012), Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku: nauk. dop. [State personnel policy in Ukraine: the state, problems and prospects of development: scientific report], NADU, Kyiv, Ukraine.

2. President of Ukraine (2012), Decree "About the strategy of state personnel policy for the 2012—2020", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (Accessed 01 liutoho 2012) (Accessed 10 Nov 2015).

Стаття надійшла до редакції 26.10.2015 р.