

О. В. Клименко,

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

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

О. Klymenko,

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

TOPICAL ISSUES OF PERSONNEL POLICY IN UKRAINE

Розглянуті проблеми кадрової політики і неефективного використання трудового потенціалу і людських ресурсів в Україні. Висвітлено причини послаблення кадрового резерву України внаслідок трудової міграції населення. Сформульовано напрями розвитку і удосконалення системи забезпечення висококваліфікованими кадрами економіки держави.

The problems of personnel policy, the inefficient use of labor potential and human resources in Ukraine have been revealed. The causes of weakening of personnel reserve of Ukraine as a result of labor migration have been shown. The directions of development and improvement of security system have been formulated.

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

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ І ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В останні роки перед державою постала проблема майже відсутності на державній службі кваліфікованих фахівців, здатних виконувати визначені завдання з підготовки та реалізації ключових національних реформ і навіть ефективно забезпечувати поточну життєдіяльність українського суспільства. В Україні до останнього часу не існувало комплексного підходу до прогнозування потреб промисловості, фінансового сектору та інших сфер економіки у кваліфікованих спеціалістах. Фактично відсутня достовірна інформація щодо реального попиту і пропозицій кадрів на ринку праці. Зовсім недослідженим залишається питання щодо залежності стійкості і стабільності промисловості та фінансової сфери від їх кадрового забезпечення і взагалі від кадрової політики в державі. В органах державної влади України зростає криза управління, наявні прояви деградації кадрової політики. Це може призвести до втрати контролю над економікою і суспільними процесами в державі. Необхідно шукати можливості і шляхи подолання відсутності професіоналізму в інститутах влади, задіяти наявний в державі кадровий потенціал. Особливої уваги в цій проблематиці заслуговує аспект управління людським капіталом. Таким чином, проблема незадовільного кадрового забезпечення держави, аналіз фактів і причин, що її обумовили, визначення шляхів та розробка рекомендацій і рішень, спрямованих на подолання виявлених негативних явищ у державній кадровій політиці, є актуальним завданням для України.

МЕТА І ЗАДАЧІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичні засади сучасної кадрової політики в Україні в основі розроблені. Тому метою роботи є виявлення закономірностей і тенденцій її подальшого розвитку. Задачі дослідження полягають у визначенні шляхів реалізації на практиці напрацьованих теоретичних постулатів і законодавчо-нормативної бази.

Предметом дослідження є процеси, що відбуваються в державі стосовно підвищення ефективності використання людських ресурсів, розвитку і удосконалення

кадрової політики та кадрового потенціалу як факторів стратегічного розвитку України в напрямі її євроінтеграції.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основу матеріалів дослідження склали фактичні показники стану економіки України протягом 2005—2016 років. Теоретичною базою дослідження є фундаментальні положення загальної економічної теорії, наукові основи кадрової політики, праці вітчизняних і закордонних вчених у сфері управління персоналом та інших галузях науки, що мають відношення до розглядаємої теми.

Інформаційну базу дослідження склали правові акти Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, офіційні дані Державної служби статистики України, нормативні документи щодо кадрової політики в державі, наукові публікації та інформація в ЗМІ. Дані та прогнози недержавних організацій, пов'язаних із працевлаштуванням українців, в деталях можуть дещо відрізнятись від офіційної статистики. Але нерідко неофіційна інформація з інтернету та джерел ЗМІ найбільш реально відображає фактичний стан справ на ринку праці в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сучасний стан кадрової політики в Україні. Основний зміст поняття "кадрова політика", її цілі, принципи формування, характеристики, критерії оцінки ефективності проаналізовані в публікаціях [1—4] та інших. Значимо, що фахівцями установ державних органів влади і спеціалізованих наукових колективів розроблена стратегія державної кадрової політики України, яка була затверджена Указом Президента України*. Питання кадрової політики сформульовані також в Законі України "Про державну службу", Постанові КМУ від 15.02.2002 р. № 169 "Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців" і Постанові КМУ від 01.10.2014 р. № 500 "Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби" (із змінами і

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

доповненнями, внесеними постановами КМУ від 25.03.2015 р. № 171 і від 14.05.2015 р. № 301), Законі України "Про запобігання корупції" (із змінами і доповненнями), Наказі Національного агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 р. № 11 "Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців".

При подальшому розгляді питань кадрової політики будемо використовувати положення, що визначені Класифікатором професій ДК003:2010 [5]. А саме спиратися на сформульовані в цьому класифікаторі поняття робота, кваліфікація, професія, спеціалізація, рівень освіти та інші. Так, під поняттями "робота" будемо розуміти певні завдання та обов'язки, що виконуються однією особою; "кваліфікація" — це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи; "професія" — здатність виконувати роботи, що вимагають від особи певної кваліфікації, яка в свою чергу, визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Використовуючи в тексті даної роботи терміни "професіонали", "фахівці", "технічні службовці", або синоніми цих слів, будемо спиратися на цей Класифікатор професій. Під поняттями "кадри", "персонал" будемо розуміти штатний склад кваліфікованих працівників державних установ, організацій і підприємств усіх форм власності.

Підходи до кадрової політики: світова практика. Аналіз напрацьованої в Україні нормативно-правової бази дає підстави стверджувати, що вона в цілому відповідає європейським стандартам. Саме тому стан кадрової політики в державі, її недоліки та шляхи їх подолання розглядаються і аналізуються в даній роботі в порівнянні із світовою практикою. Незважаючи на ґрунтовне наукове опрацювання і фундаментальний характер розроблених нормативних актів, проблеми кадрової політики в державі ще залишаються і потребують додаткового висвітлення, систематизації і опрацювання. Для розуміння сучасної кадрової політики в Україні, перш за все, потрібен скрупульозний аналіз інформації щодо причин масової зміни персоналії на провідних посадах в органах державної влади всіх рівнів.

У розвинутих країнах світу питанням кадрової політики, питанням підготовки кадрів для органів державної влади, для промисловості, високотехнологічних виробництв приділяється особлива увага. Підходи до вирішення проблеми забезпечення економіки висококваліфікованими кадрами різні. Але питання кадрів завжди займає пріоритетні позиції в усіх країнах.

Цей висновок підтверджується прикладами, наведеними в монографії [6]. Так, ключовим пріоритетом інноваційної політики Сінгапура є інвестиції у людський капітал. З 2001 року в країні діє програма з підготовки тисяч кандидатів наук, яку фінансує держава. При цьому 50% виділяємих коштів витрачається на оплату навчання аспірантів за кордоном. У результаті формується висококваліфікований трудовий ресурс, який значною мірою забезпечує успіх у розбудові високотехнологічної економіки Сінгапура. Велика чисельність трудових ресурсів задіяна у сфері наукових досліджень і розробок Китаю, що забезпечує формування висококваліфікованих кадрів і постійне зростання рівня їх підготовки. У сфері науки і технологій Китаю ~82% кадрів складають інженери та вчені. Незважаючи на те, що азіатські економіки Сінгапура, Китаю, Південної Кореї, Малайзії, Тайваню мають різні масштаби і певні національні особливості одним з визначальних факторів їх піднесення вважається увага до розвитку робочої сили та зростання професіоналізму посадовців.

Слід підкреслити, що не тільки названі азіатські країни, а і розвинуті європейські держави вкладають великі фінансові ресурси як у вищу освіту, так і в професійне навчання робочих кадрів. В європейських країнах підвищену увагу приділяють підготовці фахівців з інженерних спеціальностей. Так, 60% випускників 83 університетів Франції отримують дипломи інженерів. У Німеччині, крім того, діють запроваджені різними фондами програми щодо підтримки молодих майбутніх керівників з Росії, Китаю, США та інших країн світу. В монографії [6] є посилання на закордонні програми, що передбача-

ють для стимулювання підвищення кваліфікації кадрів залучення їх до науково-дослідницької діяльності. Для цього відбирають штатних працівників, які менше як 5 років отримали ступінь магістра або доктора наук. При цьому фірми укладають угоди з установами вищої школи, згідно з якими персонал фірм підвищує кваліфікацію. Для виконання програм по підвищенню кваліфікації кадрів у Франції передбачені навіть податкові стимули для підприємств. Програми орієнтовані на середньострокову і далекострокову перспективи і розраховані на підготовку кадрів не тільки виробничих професій і спеціальностей, а і фахівців фінансового сектору, сфери надання фінансових послуг тощо.

Реалізуємая в Україні кадрова політика повинна враховувати закордонний досвід і забезпечувати державу необхідними кадрами не тільки в поточний час, а і опікуватися цим питанням на майбутнє. Сказане повною мірою стосується промисловості, банківського та фінансового секторів, ринків небанківських фінансових послуг, органів державної влади.

Система освіти як складова кадрової політики в Україні. Особлива увага при визначенні стратегії кадрової політики має бути приділена удосконаленню системи освіти і більш ефективному використанню людських ресурсів в Україні. Освітній аспект управління людським капіталом детально проаналізовано О.В. Співаковським, який пропонує розуміти під поняттям "людський капітал" сукупність якостей і атрибутів людини, які допомагають їй створювати економічну вартість (Співаковський О.В. Освітній аспект управління людським капіталом // "Голос України". — 22 липня 2016. — № 137). Це дуже широке трактування зазначеного поняття, бо здоров'я кожної людини, її природні здібності і задатки, генетичний код та багато інших показників і рис можна вважати частиною людського капіталу. Висновок, що найважливішим елементом людського капіталу та кадрового потенціалу держави є рівень освіченості населення не викликає сумніву.

Економічна і політична стабільність, енергетична, продовольча, оборонна безпека безпосередньо залежать від людського капіталу і кадрового забезпечення органів державної влади. До цього переліку О.В. Співаковський пропонує включити також освітню безпеку. Серед новацій, які він пропонує, слід віднести необхідність загальнодержавного вирівнювання людського капіталу в регіональному вимірі, щоб запобігти стихійному "вимиранню" людського капіталу, людських ресурсів з певних регіонів, галузей знань і сфер економічної діяльності. Дійсно таке вимивання є цілком реальним в Україні, де має місце міграція трудових і інтелектуальних ресурсів з периферії до центральних міст, із регіонів до столиці і що зовсім прикро — з України за кордон. Негативні наслідки спостерігаємої нині тенденції очевидні. Зазначене може призвести не тільки до закриття промислових підприємств, наукових установ і освітніх закладів, а й до вимирання цілих сфер знань і галузей господарської діяльності, до незворотної деградації певних регіонів. Саме тому важливе завдання державної політики полягає не тільки в збереженні інтелектуального капіталу і трудових ресурсів в країні в цілому, але і в тому, щоб досягти їх рівномірного і збалансованого розподілу по регіонам.

Для вирішення названої дуже складної задачі О.В. Співаковський вважає за необхідне реалізувати такі підходи і напрями в державній кадровій політиці: додаткове залучення фінансових ресурсів на ринок освітніх послуг; формування сталої мотивації головних суб'єктів освітнього простору; забезпечення у системі підготовки фахівців стабільних зв'язків освіти з бізнесом; покращення якості освіти; сприяння реалізації права людини на освіту незалежно від ринку праці (в державі повинно бути розуміння, що незалежно від перспектив на ринку праці, сама по собі освічена людина є цінністю з точки зору людського капіталу); розподіл академічного і соціального аспектів у політиці фінансування освіти. Держава має розмежувати інвестиції, що залучаються безпосередньо в розвиток освіти, і тих, що йдуть на освіту заради підтримання соціальної стабільності і зменшен-

ня соціальних ризиків. Оскільки обидва види інвестицій по суті призводять до зростання інтелекту і професійної підготовки людського капіталу, то з такою пропозицією варто погодитись.

Питання освіти є вирішальним для кожної української сім'ї, бо вона визначає вектор її інтересів і матеріального благополуччя на багато років вперед. Безумовно, що освіта і наука відносяться до стратегічних питань національної безпеки держави [3]. Ця основоположна теза підтверджується висловлюваннями ряду вчених і політиків. Наприклад, заступник Голови Верховної Ради Оксана Сироїд вважає, що "освіта, особливо середня, — це питання національної безпеки", що "від якості освіти залежить, чи матимемо ми державу". На її переконання "освіта впливає на національну ідентичність громадян, на їх бачення, розуміння, критичне осмислення свого майбутнього" ("Голос України". — № 219. — 17 листопада 2016. — С. 3). А Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич заявляє, що "витрати на освіту слід сприймати як людський капітал, що створює умови для зростання і розвитку країни". Але у 2016 році фінансування науки з державного бюджету складало усього 3,7 млрд грн, або ~140 млн євро. Тобто 0,16 відсотка внутрішнього валового продукту (ВВП). Десять років тому цей показник був на рівні 0,4% ВВП. Статтею 48 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" передбачено 1,7 відсотка. Вказане критичне скорочення фінансування науки створює реальну небезпеку щодо втрати елітних кадрів, які визначають інтелект нації.

Можна очікувати, що позитивний вплив на вирішення кадрових проблем у багатьох сферах економіки держави здійснить Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про вищу освіту" щодо працевлаштування випускників" від 06 жовтня 2016 року № 1662-VIII. Згідно з цим Законом право на першочергове зарахування до вищих медичних і педагогічних навчальних закладів за державним замовленням мають особи, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу. Таким випускникам вищих медичних і педагогічних навчальних закладів держава забезпечує безоплатне користування житлом.

Щодо забезпечення економіки країни, в першу чергу її промисловості і сільського господарства фахівцями дефіцитних нині професій, то держава намагається це питання вирішити. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2016 р. № 818 затверджений перелік 19 професій загальнодержавного значення, підготовка яких буде фінансуватись з державного бюджету. Це верстатники широкого профілю, токарі, фрезерувальники, налагоджувальники верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, буриники свердловин на нафту та газ, інші. Не повинен викликати посмішки той факт, що до переліку увійшли такі професії як виноградар, бджоляр, тістобор, живописець. В Україні є великий попит на фахівців з цих професій. Їх в державі не вистачає. Україна, до речі, вийшла на передові позиції щодо експорту в Європу меду. А тому ця галузь, яка забезпечує валютні надходження в державу, уряд зобов'язаний підтримувати кадрами.

На фінансування названих 19 професій планується витратити 169 тис. грн. із державного бюджету. Підготовка кваліфікованих робочих кадрів за рештою професій має фінансуватись з місцевих бюджетів через регіональне замовлення. На погляд уряду, зазначений перелік пріоритетних професій з одного боку ліквідує дефіцит на ринку праці спеціальностей токаря, фрезерувальника, станочників широкого профілю та інших. З другого — враховує перспективи розвитку пріоритетних напрямів економіки, наприклад збільшення видобутку нафти та газу. Ті, хто критикує зазначений перелік, вважають, що уряд проігнорував інтереси енергетики, гірничо-металургійного комплексу, сільського господарства щодо підготовки трактористів, комбайнерів, зоотехніків.

Згідно із середньостроковим планом пріоритетних дій уряду до 2020 року держава і далі буде спрямовувати професійно-технічну і вищу освіту на створення спри-

ятливих умов для якісної підготовки конкурентоспроможних кадрів, здатних задовольнити вимоги сучасного ринку праці.

Слід усе ж таки зазначити, що наведені вище заходи з боку держави щодо підготовки кваліфікованих кадрів для промисловості бажано було б здійснити раніше, прогнозуючи заздалегідь зростаючі потреби високотехнологічних підприємств у спеціалістах. Автор монографії [6] декілька років тому звертала увагу на необхідність надання підтримки з боку держави молодим випускникам вишів шляхом створення привабливих умов для працевлаштування на високотехнологічних підприємствах, які забезпечують інноваційний розвиток промисловості в Україні. При цьому підкреслювалась потреба в розширенні професійно-технічних училищ, оскільки розширення і підвищення рівня професійної освіти є необхідною передумовою забезпечення промисловості у трудових ресурсах нині і в майбутньому.

Практика свідчить, що в державі суттєво впала профорієнтаційна робота з абітурієнтами, які подають заяви до українських вишів. Лише 17% абітурієнтів, майбутніх вчителів є професійно придатними для важкої роботи вчителя ("Голос України". — № 242. — 20 грудня 2016. — С. 8). Нерідко молоді люди розчаровані в обраній професії ще на стадії навчання в університеті (двоє з п'яти) або після його закінчення (троє з п'яти). Приблизно 59% молодих спеціалістів змінили би професію, на яку вони навчались (Ігор Костін "Випускники вузів не хочуть працювати по спеціальності" / Щотижневик "2000", — 9.XII.2016, — С. В5). Причина полягає в тому, що 41% осіб у процесі навчання приходять до висновку, що їм подобається інша робота. Інші (39% опитаних) — що професія, на яку вони вчилися, зараз не затребувана на ринку праці. Ці питання мають бути врахованими в планах удосконалення кадрової політики в Україні.

Втрати кадрового потенціалу держави внаслідок міграції трудоспроможного населення України. За даними, що навів голова Антикризисної ради громадських організацій при Українській спілці промисловців та підприємців (УСПП) А.К. Кінах (Вихід із кризи — створення нових робочих місць / "Голос України". — № 227. — 29 листопада 2016. — С. 4) тільки в Польщі у 2015 р. працювало 1 млн українців. При цьому Польща готова прийняти ще один мільйон наших громадян. Рішення щодо працевлаштування 350 тисяч українців ухвалили в Угорщині. Є попит на робочі кадри з України в інших країнах Європи та Росії. З цих причин Україна щорічно втрачає ~200 тисяч трудоспроможного населення. Така тенденція щодо втрати власного трудового потенціалу дуже загрозлива для держави.

Внаслідок поширення трудової міграції економіка України втрачає важливу потенційну перевагу перед економіками країн ЄС і Росії в порівняно недорогій, але кваліфікованій робочій силі. Через тривалий спад і структурну деградацію економіки, посилення цих негативних процесів протягом 2014—2016 років чисельність трудових мігрантів з України в 2016 році досягла ~4,6 млн осіб, що складає ~25% працездатного населення. Підкреслимо, стихійна фаза міграції вже закінчилась і цей процес зараз набув системного характеру, оскільки майже на всій території України діють сотні агентств, які спеціалізуються на вербуванні працівників певних спеціальностей для роботи за кордоном. У результаті є реальна небезпека того, що за умови продовження стагнації і відтоку за кордон кращих трудових ресурсів Україна не зможе в найближчі 3—5 років повернутись до рівня економічного рівня 2013 року.

Викладена вище, а також в статті [3] позиція автора цієї роботи щодо проблем кадрової політики в Україні збігається з висновками інших публікацій на цю тему. Ситуація з трудовими ресурсами і кадрами в Україні погіршується і є небезпека, що у 2017 році за кордоном можуть працювати до 5 млн українців. Надання Україні безвізового режиму посилить відтік кадрів за кордон. Тому держава зобов'язана вжити термінові заходи для запобігання неконтрольованої трудової міграції, яка становить загрозу для економіки і національної безпеки. Заходи повинні мати характер заохочення молоді на-

вчатись і працювати саме в Україні. Держава має вкладати достатні фінансові ресурси у вищу та професійно-технічну освіту, створювати умови для працевлаштування випускників освітніх установ на українських підприємствах, забезпечуючи їх житлом і достойною заробітною платою.

Проблема міграції громадян України і питання вдосконалення міграційної політики в нашій державі детально проаналізовані в статті [7]. Показано, що міграційна політика у тісній взаємодії з іншими інструментами державного управління має виконувати функцією запобігання масовому виїзду працездатного населення за межі України шляхом впливу на міграційні чинники та покращення добробуту населення загалом. Регулювання міграційних процесів в Україні має ґрунтуватися, в першу чергу, на принципі гарантування державної безпеки та захисту національних інтересів. До регулювання міграційних потоків необхідно застосовувати диференційований підхід залежно від соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних характеристик суб'єктів міграції. Державна міграційна політика крім регулювання міграційних процесів має виконувати також запобіжну функцію, яка полягає в покращенні можливостей працевлаштування населення, забезпеченні достойного рівня оплати праці та життя громадян в Україні. Це дозволить запобігти масовому виїзду українців на роботу за кордон. З метою збереження людського потенціалу України необхідно також сформувати в державі систему і вжити заходи щодо повернення трудових мігрантів на Батьківщину. Слід відзначити, що джерела ЗМІ засвідчують покращення на ринку праці в Україні. У минуле відходить час, коли українці згодні були працювати за копійки. Роботодавці найбільше цінують фахівців із міжнародним досвідом, які повернулись на Батьківщину після роботи за кордоном і крім фаховості знають іноземні мови, мають високий рівень кваліфікації та міжнародної комунікабельності, тощо.

Шляхи удосконалення кадрової політики і підвищення кваліфікації кадрів. Згідно з електронною версією "Антикризової програми спільних дій влади та бізнесу: невідкладні рішення", що представлена у листопаді 2016 року на сайті Українського союзу промисловців і підприємців (<http://uspp.ua>), чисельність зайнятого населення у віці 15—70 років у січні — вересні 2016 р. становила 16,2 млн осіб (у 2015 році 16,4 млн). Рівень зайнятості 56,2%. У першому півріччі 2015 року ця цифра становила 56,5%. Чисельність безробітних у першому півріччі 2016 року по відношенню до першого півріччя 2015 р. збільшилась з 1,7 до 1,8 млн осіб. Тобто рівень безробіття становить ~10%. Через спад економіки держави, що супроводжується вивільненням працівників, змінилася структура зареєстрованих в державній службі зайнятості безробітних. Серед безробітних найбільше колишніх працівників державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування. Їх частка складала 27% на 1 жовтня 2016 р. проти 16% на відповідну дату минулого року. Серед безробітних за професійними групами найбільшу частку (~19%) на 1 жовтня 2016 р. склали законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери. Відкритим залишається питання чи зараховує статистика в ранг безробітних тих українців, що від'їхали на працевлаштування за кордон. Бо мотивом міграції в більшості випадків є безробіття у власній державі.

Не підлягає сумніву той факт, що розвиток технологій в світі прискорюється високими темпами. За оцінками світового банку 65% нинішніх учнів навчальної школи будуть працювати над задачами, які сьогодні не існують (Олена Михайленко, Тодд Блейтон "Постіндустріальна освіта: куди йдемо?" / Тижневик "ZN.UA". — № 43—44. — 19 листопада 2016 р.). Особливість розвитку трудових ресурсів в Україні, як і в усьому світі, полягає в прискоренні темпів оновлення знань. Набуті нині вузькопрофесійні знання старіють дуже швидко. За даними УСПП нині щорічно оновлюється ~5% теоретичних і ~20% професійних знань. За багатьма професіями період зниження компетенції фахівця на 50%, що приймається за умовну одиницю виміру старіння знань, на-

стає менш ніж через 5 років. Тобто раніше, ніж закінчується термін навчання студентів у вищих Україні. Спрогнозувати на роки вперед потребу в фахівцях, кадрах певної підготовки дуже складно. Тому постає проблема щодо принципів організації освіти з урахуванням майбутніх кадрових потреб в Україні.

Виходячи саме з цього треба зробити висновок, що кадрова політика в Україні нині і на перспективу має передбачати отримання в університетах базової освіти і подальшу спеціалізацію фахівців в інтернатурі або закладах післядипломної освіти. Такий висновок збігається з позицією Ірини Тодерюк, директора Інституту підвищення кваліфікації Сумського аграрного університету ("Урядовий кур'єр". — № 240. — 20 грудня 2016 року. — С. 5). Інтернатура є невід'ємною складовою підготовки медичних працівників. І це слушно. Практику навчання в інтернатурі медиків слід розповсюдити також на аграрні та інші університети. Цей захід буде сприяти підвищенню кваліфікації керівних працівників і спеціалістів в усіх галузях економіки держави.

Слід зазначити, що в Україні вже проглядаються певні зрушення в напрямі поліпшення професійної орієнтації кадрів на стадії навчання студентів в університетах. Наприклад, Національний технічний університет України "КПІ" ім. І. Сікорського у 2015 році підписав Меморандум про співпрацю з оператором мобільного зв'язку lifecell (Александра Бондарь. *Инновационное образование / "Бизнес"*. — № 43. — 24.10.16. — С. 37). Згідно із запровадженою програмою студенти старших курсів разом з аспірантами набувають навички практичної роботи в реальних умовах діяльності названої компанії. В результаті КПІ випускає фахівців вже з практичним досвідом. Роботодавцям не буде потреби витрачати час і ресурси на практичне їх навчання. Така система підготовки студентів до роботи на промислових підприємствах застосовувалась ще в часи СРСР, але потім по ряду причин була припинена. Розглянутий підхід КПІ потребує розповсюдження для задоволення потреб економіки України в теоретично і практично підготовлених кадрах.

Проходження виробничої практики студентами або стажировки випускниками вишів суттєво підвищує вірогідність їх працевлаштування. Саме тому молодь у процесі пошуку роботи відає перевагу компаніям, які пропонують програми навчання і стажування. Такий вибір обумовлений бажанням отримати можливість професійного і кар'єрного росту. Головними критеріями при пошуку місця роботи для 68% опитаних випускників є можливість професійного росту, для 57% — можливість кар'єрного росту (Ігорь Костин "Випускники вузов не хотят работать по специальности" / Щотижневик "2000". — 9.XII.2016. — С. В5). Враховуючи вищевикладене, Уряд України планує у 2017 році зробити подальші кроки щодо впровадження проектів державно-приватного партнерства у сфері освіти.

Для подолання кадрового голоду все більше компаній в Україні започатковують освітні програми з підготовки і підвищення кваліфікації персоналу для власних потреб. Подібним чином вирішує зазначену проблему відома компанія Ernst and Young, яка започаткувала освітянський проект підготовки фахівців в КНЕУ ім. В. Гетьмана ("Бізнес". — № 49. — 05.12.16. — С. 32). В холдингу ДТЕК організовано навчання і підвищення кваліфікації свого персоналу у власному корпоративному університеті з метою підготовки кадрів для 70% ключових посад. Можна очікувати, що така тенденція буде посилюватися. Перспективним напрямом в освіті є дистанційне навчання, яке нині популярно в країнах Європи. Україна робить тільки перші кроки в цьому напрямі.

У монографії [6] для посилення взаємодії навчальних закладів та підприємств пропонується запровадити обов'язкове виробниче навчання та сертифікування молодих спеціалістів. Це пришвидшить їх перехід від отримання теоретичних знань до трудової діяльності. Запровадити Програму "Компенсація витрат на дослідження", згідно з якою підприємства мають отримувати бонуси у вигляді, наприклад, зниження податків або певних платежів в бюджет за практичне навчання на їх базі

студентів і аспірантів. Такий підхід до підготовки кадрів має перспективи запровадження не тільки в промисловості, а і в фінансовій та інших сферах економіки, оскільки без єдності освіти й науки з практикою промисловості і економіка України взагалі не мають майбутнього.

Напрями посилення кадрового забезпечення в органах державної влади. Кадровий потенціал держави в цілому складається з потенціалу персоналу окремих підприємств, установ, органів державної влади. Нині в Україні для кадрових служб всіх рівнів на першочерговий план виступає достатньо складний і дуже важливий напрям діяльності, а саме розвиток і підвищення професійної підготовки кадрів. Серед вчених і дослідників на сьогодні немає єдиної думки, порозуміння щодо визначення понять "розвиток персоналу", "посилення кадрового потенціалу". Більшість науковців обмежують ці поняття суто професійним розвитком — підвищенням кваліфікації та набуттям нових професійних знань і навичок. А складовими структури процесу розвитку персоналу — його професійне навчання, адаптацію до сфери діяльності [8]. Важливими чинниками кадрової політики є пошук та підбір персоналу, що включає оцінку кваліфікації і професійну орієнтацію. В будь-якій сфері роботодавця при пошуку кадрів має презентувати своє підприємство, показати перспективи кадрового росту, рівень соціального забезпечення працівників, оплати праці тощо. Таким же чином повинні діяти і кадрові служби органів державної влади при пошуку або конкурсному відборі персоналу на конкретні посади. Щодо кадрового забезпечення структур, які працюють, наприклад, на ринках небанківських фінансових послуг, то головними напрямками в процесі пошуку і відбору кадрів мають бути, по-перше, висококваліфіковані працівники з досвідом роботи у фінансовому секторі. По-друге, це випускники вищих навчальних закладів економічного та юридичного профілю.

Аналізуючи державну кадрову політику як у цілому, так і відносно окремих сфер економіки, необхідно, перш за все, орієнтуватись на урядові документи, які були прийняті останнім часом в розглядаємому напрямі. Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 р. №905-р "Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ" (далі — Концепція) визначені підходи, наміри держави у вирішенні проблеми кадрової політики. В цій Концепції підтверджується, що створення та функціонування ефективної системи державного управління, результативність якої значною мірою залежить від діяльності професійних і мотивованих кадрів, є невід'ємною складовою сталою розвитку України. Ситуація щодо кадрового забезпечення органів державної влади виникла через недостатню мотивацію державних службовців, перш за все фінансову.

Будемо сподіватись, що реалізація цієї Концепції дозволить залучити на державну службу кваліфіковані кадри, які зможуть на високому рівні вирішувати нагальні державні проблеми, ефективно виконувати завдання з підготовки та реалізації ключових національних реформ в усіх сферах економіки України.

Як позитивний аспект розвитку кадрової політики в державі слід оцінювати плани щодо підвищення кваліфікації працівників, котрі не мають достатнього досвіду праці на державній службі. Так, інформаційне управління апарату Верховної Ради України повідомило, що новопризначені працівники будуть за професійною програмою, протягом 72 годин без відриву від основної роботи опанувати основи нормотворчої діяльності в апараті, питання державного управління та європейської інтеграції України, запобігання корупції.

У розпорядженні КМУ від 11 листопада 2016 р. №905-р зазначається, що з метою оновлення та посилення кадрового складу органів виконавчої влади, а також великих підприємств державної власності вже зроблено декілька важливих кроків. Завдяки прийняттю Закону України "Про державну службу" створені умови для призначення на посади державної служби осіб виключно за конкурсним відбором. Оновлення та посилен-

ня кадрового потенціалу на державній службі передбачено ще кількома розпорядженнями Кабінету Міністрів України.

Згідно з Концепцією вимоги до кандидатів на посади фахівців з питань реформ розглядаються Координаційною радою з питань реформування державного управління та визначаються в порядку, передбаченому Законом України "Про державну службу". Далі проводиться конкурсний відбір фахівців на зазначені посади державної служби. Але недостатньо опрацьованим залишається питання формування складу конкурсних комісій, які здійснюють цей відбір. У Концепції сказано, що до цих комісій можуть бути залучені експерти, у тому числі міжнародні.

У той же час Концепцією не визначено, по-перше, конкретно хто і як рекомендує іноземних експертів до списку конкурсної комісії. А це принципове питання, оскільки ніяк не сформульовані вимоги до рівня кваліфікації залучаємих експертів. По-друге, однозначно не зрозуміла трактовка "список експертів попередньо розглядається Координаційною радою". Розглядається чи затверджується? По-третє, Україна вже має негативний досвід залучення іноземців для роботи навіть на посадах державних службовців найвищого рівня [3]. І тому треба від цієї практики остаточно відмовитись. Досвід свідчить, що попередній відбір кандидатів на посади державних службовців нерідко здійснюють залучені для цього кадрові агентства. А це накладає певний суб'єктивний присмак на всю процедуру конкурсу. Саме тому пропозиції зазначених конкурсних комісій при призначенні керівників на посади в органи державної влади мають носити виключно рекомендаційний характер. Немає сумніву в тому, що запровадження конкурсного відбору претендентів на вакантні посади керівників в органи державної влади і в державні підприємства є позитивною новацією. Але процедура конкурсного відбору потребує удосконалення. Нині нерідко буває, що переможцями конкурсів стають особи, які не відповідають вимогам щодо наявності навіть професійної освіти. Такі прикри призначення в Україні, на жаль, вже мали місце [3].

Наряду з професійно-кваліфікаційним просуванням працівників необхідно, щоб органи державної влади, які відповідають за збереження, покращення і підвищення кадрового потенціалу, посилили увагу до формування кадрового резерву, оскільки такий захід відповідає прагненню працівників щодо кар'єрного просування і стимулює їх професійний розвиток. Як свідчить досвід, масова заміна кадрів в органах державної влади, проведена у 2015—2016 роках згідно із Законом України "Про очищення влади", схоже не сприяла покращенню їх кадрового забезпечення і не пішла на користь державі. Оскільки люстрація треба розглядати і розуміти тільки як можливість кадрового оновлення в державних установах. Підходити до реалізації положень цього Закону треба дуже обережно, оскільки навіть за часи попередньої влади на керівних посадах у державі працювала значна кількість патріотично налаштованих українців. Звільнення з посад професіоналів за виключно формальними ознаками щодо люстрації йде зовсім не на користь Україні.

Окрім положення Закону про люстрацію потребують визначення щодо їх конституційності (Сергій Демський. Люстрація: за і проти / "Голос України". — №196. — 23 жовтня 2016, — С. 3). Зокрема це норми, які передбачають застосування люстраційних заходів до особи лише на підставі зайняття нею посади, стосовно якої здійснюються заходи з очищення влади, в певний проміжок часу. Венеціанська комісія (Європейська комісія за демократію через право) вважає що закон про очищення влади потребує приведення його у відповідність з європейськими стандартами. З цих причин Міністерство юстиції України має опрацювати питання щодо внесення змін до Закону про люстрацію. А Верховна Рада України прийняти необхідні зміни. Головне, щоб це не було запізню.

Особливості прогнозування кадрового забезпечення держави. Для характеристики динамічних властивостей кадрової політики в Україні необхідно до наведе-

ного вище аналізу додати ще розгляд явища транспортно-запізнення. Фактор запізнення реагування влади на проблеми кадрового забезпечення економіки держави має суттєве практичне значення. Очевидно, що кадровий голод і ажіотажний попит на спеціалістів певних виробничих професій, а також на фахівців, спроможних ефективно працювати в органах державної влади, формувався поступово внаслідок недоопрацювання і недоліків системи кадрової політики в Україні. Для виправлення ситуації і визначення основних напрямів і сфер, які потребують першочергового кадрового посилення, необхідно перш за все визначити головні пріоритети розвитку економіки держави в перспективі.

Згідно із розробленим в Університеті "Київський політехнічний інститут" (далі КПІ) проектом Форсайт (інтерв'ю з академіком НАН України М.З. Згуровським "Сценарії майбутнього: від оптимістичного до колапсу" / "Голос України". — № 249. — 29 грудня 2016. — С. 4) в Україні налічується десятки галузей економіки, які мають позитивні перспективи для свого розвитку. На першому місці знаходиться аграрний комплекс. Тому що на 0,5% території земної кулі, які займає Україна, зосереджено понад 20% світових покладів чорнозему. Далі йдуть військово-промисловий комплекс, інформаційно-комунікаційні технології, нанотехнології та створення нових речовин і матеріалів, зелена енергетика, розвиток транзитної інфраструктури та ін. Відповідно до проведених в КПІ розрахунків ці галузі при їх активному розвитку спроможні надати суттєвий вклад у підвищення ВВП в найближчі роки, в середньостроковій і довгостроковій перспективі. Але обов'язковою умовою для цього має бути забезпечення цих напрямів розвитку держави професійними кадрами. При вирішенні цього завдання і виникає питання наукового обґрунтування прогнозу в кадрах для кожної із розглядаємої сфер, галузей економіки, орієнтованого в координатах часу.

Транспортне запізнення в системі підготовки кадрів будемо розуміти і розглядати як відрізок часу, потрібний для навчання, спеціалізації або перепідготовки осіб з певною освітою для отримання фахівців з необхідними для професії теоретичними знаннями і практичним досвідом. Зрозуміло, що кожна спеціальність потребує різного часу на базову теоретичну і практичну підготовку. Якщо професії муляра, вірогідно, можна навчити людину приблизно за один рік, а професіям токаря чи фрезерувальника вищого розряду за два — три роки, то для підготовки висококваліфікованого хірурга необхідно після закінчення медичного університету не менше п'яти років медичної практики. Очевидно, що підготовка професіоналів для роботи в фінансовій сфері також потребує декількох років практики після отримання диплому про вищу освіту. Таким чином, при прогнозуванні строків забезпечення кадрами будь-якої сфери економіки держави, її органів влади, промислових, медичних, фінансових та інших структур треба завжди перш за все визначити, а потім врахувати транспортне запізнення надходження затребуваних фахівців на час, необхідний для їх професійної підготовки, на термін їх навчання і набуття практичного досвіду.

У завершення розгляду теми слід зазначити, що визначення і планування обсягів підготовки трудових ресурсів і їх професійного складу має бути одним із головних завдань усіх органів державної влади України. Кардинальне вирішення проблеми кадрового забезпечення економіки є необхідною і обов'язковою умовою для реалізації намірів України зайняти достойне місце серед провідних держав світу.

ВИСНОВКИ

Найдорожчим капіталом будь-якої промислової галузі, фінансової сфери, економіки держави в цілому, її владних органів є кадровий потенціал, носіями якого є персонал підприємств, установ і організацій всіх форм власності. Вимоги до професійної підготовки персоналу (освіти, спеціалізації, рівня кваліфікації) постійно підвищується. Зростає актуальність питання забезпечення розвитку і підвищення кваліфікаційного рівня кадрового потенціалу України. Показана необхідність своє-

часного реагування на проблему кадрового забезпечення економіки держави. Заходи, які здійснює держава щодо удосконалення кадрової політики, по-своєму змiсту відповідають поставленим цілям. Конкурсний відбір, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрового складу органів державної влади сприятимуть впровадженню в Україні досвіду країн Європейського союзу. Для забезпечення потреб держави в кваліфікованих кадрах необхідно складати баланс трудових ресурсів за різними групами фахівців, виходячи із стратегічних пріоритетів розвитку економіки України. Сформульовані погляди на питання транспортно-запізнення в системі підготовки професійних кадрів різних спеціальностей і кваліфікації.

Література:

1. Бакуменко В.Д. Особливості публічного управління та адміністрування. Навчальний посібник / В.Д. Бакуменко, І.С. Бондар, В.Г. Горник, В.В. Шпачук. — К.: Видавництво Ліра, 2016. — 256 с.
2. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Автор. 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/>
3. Клименко О.В. Кадрова політика в Україні: напрямки розвитку та шляхи реалізації / О.В. Клименко // Економіка та держава. — 2015. — № 12. — С. 84—88.
4. Лігоненко Л.О. Інтелектуальний капітал підприємства: науково-методичні засади та результати оцінювання / Л.О. Лігоненко // Економіка України. — 2014. — № 5. — С. 46—57.
5. Класифікатор професій ДК 003:2010. — К., "Соцінформ". — 2010. — 746 с.
6. Саліхова О.Б. Високотехнологічні виробництва: від методології оцінки до піднесення в Україні: монографія / О.Б. Саліхова. — К., НАН України. Ін-т екон. та прогнозув, 2012. — 624 с.
7. Риндзак О.Т. Державна міграційна політика в контексті пріоритетів національної безпеки України / О.Т. Риндзак // Економіка України. — 2016. — № 12. — С. 72—81.
8. Волобуєв М.І. Розвиток персоналу підприємства — сучасні аспекти / М.І. Волобуєв, М.О. Дідусь // Економіка та держава. — 2015. — № 12. — С. 77—79.

References:

1. Bakumenko, V.D. Bondar, I.S. Hornyk, V.H. and Shpachuk, V.V. (2016), *Osoblyvosti publichnoho upravlinnia ta administruvannia* [Features of public management and administration], *Vydavnytstvo Lira*, Kyiv, Ukraine.
2. 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.
3. Klymenko, O.V. (2015), "Personnel Policy in Ukraine: direction of development and ways of realization", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 12, pp. 84—88.
4. Ligonenko, L.O. (2014), "Intellectual capital of an enterprise: scientific-methodical principles and the results of estimates", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 5, pp. 46—57.
5. DSSU (2010), *Klasyfikator profesij DK 003:2010* [Classification of professions DK 003: 2010], *Sotsinform*, Kyiv, Ukraine.
6. Salikhova, O.B. (2012), *Vysokotekhnolohichni vyrobnytstva: vid metodolohii otsinky do pidnesennia v Ukraini* [High-tech production from assessment methodology to rise in Ukraine], *NAN Ukrainy. In-t ekon. ta prohnozuv*, Kyiv, Ukraine.
7. Ryndzak, O.T. (2016), "State's migratory policy in the context of priorities of Ukraine's national security", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 12, pp. 72—81.
8. Volobuev, M.I. and Didus, M.O. (2015), "Development of personnel — modern aspects", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 12, pp. 77—79.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2017 р.