

І. Гусак

## АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

**Визначено етапи формування державної кадрової політики в галузі освіти та шляхи її удосконалення. Доведено, що освітня політика є дієвим інструментом впливу на кадровий потенціал держави. Виявлено шляхи ліквідації недосконалості кадрової політики в галузі державного управління та зростання бюрократизації.**

**Ключові слова:** влада, державна служба, державне управління, суспільна (державна) політика, набір кадрів, кадрове забезпечення, уряд, освіта.

Як відомо, існує необхідність в удосконаленні кадрової політики в напрямку зміни концепції підготовки кадрів як інструмента формування владної еліти. На сучасному етапі трансформації суспільства відбувається реформування його інститутів. Внаслідок цього змінюються також завдання державного управління. Однією з головних причин негативних явищ у суспільстві є недосконалість кадрової політики в галузі державного управління, зростання бюрократизації, неналежне виконання державою соціально-захисної функції.

Незважаючи на те, що від початку суспільних перетворень в Україні пройшло вже чимало часу, висвітлення в науковій політологічній літературі проблеми ефективності державної кадрової політики є недостатнім. Зміни у системі суспільно-політичного устрою порушують питання про те, чи стає державна служба типом професійної управлінської діяльності, спрямованим на задоволення нових соціальних потреб суспільства. За цих умов виникає потреба у формуванні якісно нової особистості працівника державної служби.

В умовах соціальної трансформації особливого значення набуває розвиток системи вищої освіти у підготовці управлінських кадрів як необхідної умови реалізації їх функцій в державному управлінні.

Адже, у всі часи держава приділяла особливу увагу системі освіти, яка в різних соціально-економічних і соціокультурних умовах виконує соціальне замовлення на формування особистості. Тому ідеали професійних кадрів відмінні один від одного. Пильна увага держави до системи кадрової служби зумовлена тим, що остання отримує державне замовлення на формування особистості визначеного типу.

Освіта, яка для сучасного суспільства становить загально-соціальну цінність, вже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток людського потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довготерміновій перспективі. Це довела і нещодавня світова фінансово-економічна криза.

В Україні опубліковано чимало наукових праць про державну кадрову політику та її аналіз. Серед дослідників проблем державної політики потрібно назвати В. Гальперину, В. Ребкала, Т. Брус, Л. Прокопенка, В. Романова, О. Рудіка, В. Тертичка. Дослідженням теоретико-методологічних засад державної політики в галузі кадрової політики присвятили свої праці В. Андрущенко, В. Дарманський, Д. Дзвінчук й інші

вітчизняні науковці. Зазначені проблеми активно досліджують відомі в цій галузі зарубіжні фахівці А. Адамський, А. Бардашкевич, П. Браун тощо.

Мета статті: з'ясувати сутність змісту понять “державна кадрова політика в галузі освіти”, “державна освітня політика”; визначити етапи формування державної кадрової політики в галузі освіти та шляхи її вдосконалення; довести, що освітня політика є дієвим інструментом впливу на кадровий потенціал держави.

Завдання: проаналізувати цілеспрямоване, планомірне, збалансоване формування і підготовку кваліфікованих працівників; визначити підвищення кадрів професійної майстерності, всебічної освіти та постійного виховання; дослідити раціональне використання кадрів, моральне і матеріальне стимулювання їх діяльності; розкрити специфіку здібностей кадрів та формування задоволеності працею в Україні.

Об'єктом є працівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які мають статус державних службовців, на діяльність яких спрямований керівний вплив суб'єктів кадрової політики.

Предметом є суспільні відносини щодо формування відтворення розвитку та використання кадрів.

Поняття “державна кадрова політика в галузі освіти” почало використовуватися у науковій літературі 60 – 70-х рр. ХХ ст., коли у СРСР, США, державах Європи та в Японії освіту почали розглядати як найважливіший чинник економічного розвитку й соціального прогресу, як сферу, що потребує особливої уваги на загальнодержавному рівні. Цей період характеризується “інформаційним вибухом”, тобто бурхливим розвитком природничих і фізико-математичних наук.

Принциповою особливістю державної політики в ці роки стає пріоритетність фінансування системи освіти й визнання її сферою національних інтересів. Державні витрати на освіту в усьому світі зростають більш як у 12 разів. У ВВП усіх передових країн світу частка цих витрат підвищується до початку 80-х рр. до 5,7% порівняно з 3,6% у 1960 р. Тоді ж у освітній політиці різних держав з'являється така особливість, як планування розвитку державної освіти [1].

На думку багатьох дослідників, передумовами того, що державні інституції почали цілеспрямовано формувати державну кадрову політику стали: перехід людства від індустріального до постіндустріального суспільства; раціоналізація професійної діяльності кадрів; зокрема, посилення взаємозв'язку виховання та освіти, культури й освіти, ментальності й освіти як способи збереження і розвитку цивілізованості окремих держав; альтернативність розвитку самого освітнього процесу, його комплексність, системність і структурованість змістовного й організаційного порядку; збагачення досвідом надання освітніх послуг; інформатизація громадського життя загалом; інноваційність розвитку системи. Із впливом цих об'єктивних обставин пов'язане виникнення у 60 – 70-ті рр. ХХ ст. освітньої політики сучасних держав [2, 3].

У науковій та науково-популярній літературі подається декілька визначень поняття “державна кадрова політика”. Ось деякі із них: це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин. Формування державної кадрової політики є досить складним, суперечливим процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог за умови послідовної реалізації низки науково-методичних, законодавчих, політичних та організаційно-управлінських заходів.

Особливість нової державної кадрової політики полягає у тому, що держава та особа виступають як соціальні партнери в професійно-трудої діяльності. Визначальним принципом сучасної кадрової діяльності є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчій самореалізації особистості.

Таким чином, розроблення концептуальних засад державної кадрової політики потребує врахування: наукових принципів пізнання соціальних явищ (системність, історизм, соціальна детермінованість); критичного осмислення та творчого застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності, реального стану кадрового корпусу держави; критичного аналізу зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптації в Україні, беручи до уваги традиції та особливості менталітету.

Впровадження науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян.

На сьогодні проблемним є процес відтворення й нарощування якісного кадрового потенціалу держави і його розвитку. За визначенням науковців, негативними факторами тут насамперед є: несприятливі соціально-економічні умови формування трудового потенціалу у досягненні людиною працездатного віку; проблеми соціально-економічної захищеності працівників; недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, не скоординованість його положень із господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо; небезпечне усталення тіньових трудових відносин; значний вихід економічно активного, професійно підготовленого населення за межі України; зруйнованість системи спадковості передачі трудових навичок і досвіду в багатьох галузях суспільного виробництва; неадекватна нинішнім умовам система державного управління.

Адже суттєві причини, які перешкоджають якісному формуванню та розвитку кадрового потенціалу і спонукають до вжиття ефективних заходів щодо покращання ситуації, визначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр., схваленої Указом Президента України № 45 від 01.02.2012 р. Це, зокрема: відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівців із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики.

Сучасний стан людських ресурсів, кадрового потенціалу в Україні, серйозні причини, які стримують їх формування і розвиток, – надзвичайно актуальна проблема, що потребує невідкладного вирішення [4].

Усе це диктує необхідність вироблення реальної, науково обґрунтованої державної кадрової політики, адекватної завданням і викликам, які стоять на сьогодні перед українським суспільством, та державної цільової програми її формування й реалізації; здійснення на державному рівні прогностико-аналітичних досліджень стану людських ресурсів України та розроблення цільової державної програми їх відтворення і розвитку, спрямованої на формування трудових/кадрових ресурсів, здатних за кількісними і

якісними характеристиками задовольнити потреби усіх суспільних сфер; створення та постійний розвиток системи кадрового забезпечення держави.

Кадрова політика займає рівноправне становище поряд з економічною, соціальною, військовою, культурною, інформаційною, правовою, екологічною, регіональною політикою тощо. Без розгляду державної кадрової політики в контексті з іншими напрямками політики держави досить складно визначити її зміст, спрямованість, етапність, пріоритети. Потрібна стратегія економічного розвитку держави, визначення галузей, сфер, які будуть розвиватися. Тоді можна планувати розвиток кадрів. Так само складно реалізувати інші напрями державної політики поза взаємодією з кадровою політикою і без відповідного цілеспрямованого кадрового забезпечення. Як показує аналіз, саме такого системного підходу часто бракує як при розробленні законодавчо-нормативних документів, так і в наукових дослідженнях та в практичній роботі з реалізації державної кадрової політики.

Кадри є основним (постійним, штатним), як правило, кваліфікованим складом працівників організації, установи, органу влади. Кадрам притаманні такі риси, як професійна підготовка; постійний тип службово-трудової діяльності, що є основним фінансовим джерелом їхнього існування; діяльність, спрямована на фактичну реалізацію чи забезпечення виконання поставлених завдань, функцій і компетенції організації, установи, органу.

Так, “організаційною основою державної політики є програми розвитку освіти, що приймаються найвищим органом законодавчої влади” [5]; “освітня політика – складова частина політики держави, сукупність теоретичних ідей, цілей і завдань, практичних заходів розвитку освіти...” [6]; “освітня політика – це передусім політика, що забезпечує розвиток і функціонування системи освіти. Вона спрямована на забезпечення суспільства знаннями, необхідними для суспільного розвитку” [7]; “освітня політика – це сфера діяльності, пов’язана відносинами між соціальними групами щодо передачі новим поколінням накопиченого соціального досвіду, і трансляція культури”.

У розвинених державах освітня політика є важливою частиною соціальної стратегії. Освіта й освітня політика, що спрямовує її розвиток, виходять на перший план у програмах державних реформ.

У сучасних умовах глобалізації держава починає ділити свої функції впливу на систему освіти з транснаціональними корпораціями. Концепції неолібералізму і неоконсерватизму дедалі більше пов’язують освіту з міжнародною економікою.

Освіта стає одним із багатьох виробів на міжнародному ринку, подібно до хліба, автомобілів, телевізорів та іншої побутової техніки тощо. Формування так званого ринкового менталітету на глобальному рівні послаблює державну політику в сфері освіти, насамперед її соціальну спрямованість на скорочення соціальної нерівності у сфері освіти. Держава, державна освітня політика дедалі більше залежить від приватних інтересів, які потрапляють під вплив великих міжнаціональних сил. Під тиском глобального капіталізму міжнаціональні корпорації кидають виклик владі окремої держави (це і є політика неолібералізму). Сучасні неоліберали керуються баченням слабкої держави: все, що приватне, – добре, все, що суспільне, – безперечно, погане. Тенденції формування освітньої політики в таких умовах орієнтовані на приватні сили та підприємства, сформовані глобальним капіталізмом під впливом міжнаціональних корпорацій та їхніх інвесторів [8].

Пріоритетна увага держави до освіти, її повноцінна бюджетна підтримка повинна відповідати реальним потребам сучасної та майбутньої України. Саме цілеспрямована

державна освітня політика може сприяти зростанню добробуту кожного громадянина й конкурентоспроможності всієї країни. Ця політика буде ефективною тільки тоді, коли розроблятиметься й проводитиметься в поєднанні з активною інноваційною політикою країни. Вищій освіті потрібно брати активну участь у створенні конкурентоспроможної інфраструктури – технопарків, інноваційних центрів тощо.

Реальна пріоритетність освіти загалом та її важливої підсистеми вищої освіти повинна визначатися двома чинниками: з одного боку – суспільством і державою, з другого – освітянською громадськістю. До того ж, ці два фактори мають взаємодоповнювати один одного. Суспільству належить розглядати освіту як національне багатство, вводити її до переліку основних пріоритетів, об'єктів першочергової підтримки тощо. Зі свого боку, освітянська громадськість повинна зосередити увагу на розробці конструктивних і реальних пропозицій та програм з оновлення й розвитку системи вітчизняної освіти. Постановка питання саме в такій площині дозволить відбудувати національну систему освіти, підняти її престиж, забезпечити сталий розвиток держави.

Вивчення процесів формування державної освітньої політики показує, що загалом політика може розглядатися як форми, завдання, зміст діяльності держави, утілення нею власних повноважень. Саме тому формування державної освітньої політики охоплює такі етапи: 1) визначення принципових завдань; 2) накреслення перспективних і найближчих цілей, які мають бути досягнуті у конкретний термін; 3) вироблення методів, засобів, форм діяльності; 4) вибір організацій (інституцій), за допомогою котрих здійснюватиметься діяльність і можуть бути досягнуті поставлені цілі; 5) підбір і розстановка кадрів, здатних зрозуміти й виконати накреслені завдання. Безумовно, ці позиції передбачають аналіз конкретної ситуації, перегляд (добір) можливих варіантів вирішення поставлених завдань. На мою думку, така інтерпретація політики об'єднує в одне ціле саму політику, її розробку і, головне, реалізацію. Для формування та реалізації державної освітньої політики потрібно також визначити принципи, на яких ґрунтується державна політика у галузі освіти.

Принципи та цілі освітньої політики вирізняються найбільшою статичністю. Їх зміна, як правило, є наслідком зміни чи серйозного коригування політичного курсу. А дії суспільства й держави щодо розвитку системи освіти в досягненні декларованих цілей повинні змінюватися досить динамічно, адекватно реагуючи на різні чинники. Тому, характеризуючи освітню політику, важливо не тільки, і навіть не стільки вивчати декларовані цілі, скільки аналізувати реальні дії та конкретні результати розвитку освітньої системи.

В умовах нинішнього оновлення змісту освіти й підвищення її якості звернення до аналізу минулих реформ є доречним. Важливо, усуваючи наслідки ідеї піднесення теоретичного рівня освіти (перевантаженість навчальних планів і програм), не переорієнтовувати сучасну освіту із загальнокультурного змісту з його фундаментальними основами на формування лише конкретних практичних навиків.

Освітня політика не здатна видати миттєвий результат. Проте вона, як і будь-яка діяльність, що забезпечує кінцевий продукт, може й повинна піддаватися моніторингу. Складність оцінки системи освіти, як і освітньої політики загалом, полягає в тому, що їхні соціальні наслідки виявляються як соціальні внески через 15 – 20 років.

Таким чином, освіта є найважливішим напрямом державної політики України, оскільки саме на освіту покладені завдання з формування та розвитку людського потенціалу країни, примноження інтелектуального ресурсу нації, створення умов для духовного

самоствердження особистості. Освіта є ключовим фактором суспільного прогресу, джерелом розробки новітніх гуманітарних технологій, засобом формування знань і вмінь, які мають попит на світовому ринку праці, є інструментом розвитку громадянського суспільства. На необхідності реформування вітчизняної системи освіти вже багато років наголошують провідні науковці, громадські діячі, політики, прості громадяни. Питання реформування освіти в Україні обговорюється не один рік. Серед чинників, що “гальмують” реформування, зазначають недостатнє фінансування, відсутність дієвої нормативно-правової основи освітніх реформ, територіальну та ментальні особливості, подрібненість та розпорошеність системи освіти як у рівневому, так і в галузевому аспектах тощо. Говорячи про реформування освіти України, на перший план висувається питання ефективності запровадження змін. Безумовно, величезна роль у цьому випадку належить кадрам освіти, які безпосередньо розробляють та реалізують державну освітню політику.

За кількістю працюючих освіта є найбільшою гуманітарною сферою і другою – після промисловості. За матеріалами Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (2011 р.), загальна кількість працівників освіти становить 1,6 млн. Майже 1 млн осіб серед них становлять педагогічні і науково-педагогічні працівники. Останні розподілені так: 140 тис. дошкільна освіта, 520 тис. – загальна середня освіта, 25 тис. – позашкільна освіта, 45 тис. – професійно-технічна освіта, 200 тис. – вища освіта, 25 тис. – післядипломна освіта. Зазначені показники ще раз ілюструють необхідність запровадження виваженої та обґрунтованої державної кадрової політики в освіті [9].

Державна кадрова політика в освіті – це сукупність принципів, способів дій державних органів управління освітою з організації людських ресурсів галузі на основі формування, підтримки і розвитку освітніх цінностей та ідеалів, норм, правил, процедур, здатних забезпечити цілісність та стійкість розвитку системи світи відповідно до державних цільових установок.

Що стосується реформування кадрового забезпечення системи освіти, то воно є одним із пріоритетів державної кадрової політики України. Плани конкретних заходів щодо реалізації державної кадрової політики в освіті відображені у Національній доктрині розвитку освіти, Білій книзі національної системи освіти України, Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, матеріалах III Всеукраїнського з’їзду працівників освіти тощо. Необхідність глибокого аналізу кадрової політики галузі освіти та вироблення практичних рекомендацій щодо реалізації поставлених державою завдань вимагає визначення основних напрямів реформування системи кадрового забезпечення освіти України. Розглянемо нижче найактуальніші проблеми у кадровому забезпеченні освіти України.

На сьогодні в Україні кожний обласний центр здійснює підготовку вчителів та вихователів. Щороку дипломи спеціалістів і магістрів отримують сотні тисяч випускників педагогічних вищих навчальних закладів (ВНЗ). Проте практика демонструє картину колосальної нестачі педагогічних кадрів як у дошкільній, так і в загальній середній освіті. Особливо актуальною ця проблема є для навчальних закладів сільської місцевості. За цього рівень працевлаштування випускників педагогічних спеціальностей за даними 2011 р. становить лише 80 – 85%. Так, на сьогодні лише 68% педагогів у системі позашкільної освіти мають вищу освіту, при цьому серед керівників ПНЗ частка осіб із вищою освітою становить 96,7% [10].

Головною метою діяльності закладів системи ПТО є підготовка конкурентоспроможних кваліфікованих робітників. Це вимагає системної роботи у

напрямі наближення ПТО до виробництва, перегляду низки освітніх стандартів, відповідної підготовки кадрів для системи ПТО.

Особливої уваги потребує система кадрового забезпечення ВНЗ. Станом на 2010 – 2011 рр. у ВНЗ I і II рівнів акредитації працювало 37 тис., зокрема 31 тис. (85%) штатних, педагогічних працівників та відповідно 225 і 199 (88%) науково-педагогічних працівників.

Внаслідок цього на сьогодні на часі прийняття низки нормативних документів, які б регламентували післядипломну освіту працівників ВНЗ. Це, зокрема, закони “Про освіту дорослих”, “Про вищу освіту” тощо.

Неможна залишити поза увагою низький рівень заробітної плати освітян. За даними Державної служби статистики України (2009 р.), з 20 видів і підвидів економічної діяльності освіта посідає 14 місце за рівнем середньої заробітної плати. Безумовно, зазначена проблема не вирішується на рівні конкретного навчального закладу, а потребує системної роботи усіх інституцій держави.

Так, реалізація освітніх реформ актуалізувала питання професіоналізму керівних кадрів освіти. На сьогодні в Україні є сформованою мережа закладів післядипломної педагогічної освіти, що реалізують програми підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Але на часі підготовка управлінців-практиків для системи управління освітою фахівців із розробки та реалізації державної політики в галузі освіти. Перший крок у цьому напрямі було зроблено у 2009 р. НАДУ із відкриттям нової спеціальності за магістерською програмою “Державне управління у сфері освіти”, що зорієнтована на професійну підготовку керівних кадрів освіти.

На жаль, досить не визначеними залишаються питання професійної управлінської підготовки керівних кадрів регіонального і місцевого рівнів управління освітою, що передбачає розробку нових оригінальних навчальних програм і курсів.

Таким чином, потрібно зазначити, що система кадрового забезпечення освіти України потребує невідкладного реформування. За цього необхідним є проведення системної роботи у таких напрямках:

1. Розробка науково обгрунтованої концепції сучасної кадрової політики в освіті, запровадження положень стратегічного управління кадровим потенціалом в освіті.
2. Удосконалення нормативно-правової та організаційної бази кадрової політики в освіті, прийняття низки нормативно-правових документів, які б регламентували підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти, їх працевлаштування, соціальний захист тощо.
3. Модернізація системи неперервної професійної освіти педагогів, зокрема оновлення стандартів вищої педагогічної освіти, введення нової системи атестації педагогічних, науково педагогічних працівників і керівних кадрів освіти, складовими якої є оцінка професійної компетентності, теоретичної підготовки тощо.
4. Співпраця держави та громадськості у напрямі прийняття та реалізації управлінських рішень, контролю за їх виконанням, участь в оцінці якості освіти споживачами освітніх послуг тощо.

Стратегічною метою державної кадрової політики у сфері освіти, як вже було згадано вище, має стати не лише підготовка і висока кваліфікація управлінських, педагогічних і науково-педагогічних кадрів освіти, забезпечення і зберігання балансу процесів кількісного і якісного складу освітянських кадрів відповідно до потреб розвитку суспільства, системи освіти, вимог чинного законодавства, стану економіки країни, а й відновлення в суспільстві соціального престижу, статусу педагогічної і науково-

педагогічної діяльності. А отже, у структурно-змістовому плані державна кадрова політика – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин.

Державна кадрова політика реалізується через сукупність різноманітних соціальних функцій владних інститутів і визначає шляхи і засоби кадрового забезпечення реформ, професіоналізм їх здійснення; є важливим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціально-політичної стабільності суспільства та елементом регуляції життєдіяльності населення.

Об'єктом впливу кадрової політики держави є всі кадри суспільства, усі людські ресурси. Кадри поєднують професійно підготовлені групи людей, що здійснюють діяльність у різних сферах суспільства. Вони є складним утворенням, що зумовлює соціальну стратифікацію суспільства. Кадри класифікуються відповідно до професійної структури суспільства на кадри: державно-політичної сфери, матеріально-господарської сфери і соціально-культурної сфери. Відповідно до ієрархії управління розрізняють керівників, фахівців і виконавців.

До об'єктів кадрової політики належить також комплекс відповідних правових норм, принципів, форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення реалізації мети, цілей і завдань, які визначаються кадровою політикою всіх рівнів. Кадрова політика орієнтована на підтримку та внесення змін у функціонування кадрової системи держави, регуляцію кадрових процесів, забезпечення взаємодії суб'єктів кадрової політики та кадрової роботи. Суб'єктами формування та проведення державної кадрової політики є такі інститути та інституції: Президент України; Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України; Національне агентство України з питань державної служби; керівники апаратів центральних і місцевих органів державної влади; кадрові служби міністерств, державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади; керівники республіканських органів влади Автономної Республіки Крим та їх кадрові служби; кадрові служби місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, які перебувають у державній власності; управління, відділи освіти відповідних регіональних та районних рівнів; навчальні заклади різного спрямування; суб'єкти соціального партнерства приватного й громадського секторів. Ступінь участі кожного із суб'єктів у розробленні та реалізації державної кадрової політики має визначатися на певних нормативно-правових засадах та відповідати місцю в соціальній структурі.

Особливе місце серед шляхів реалізації Стратегії посідає підвищення ролі молоді як пріоритетного напрямку розвитку кадрового потенціалу держави, від якого багато в чому залежить реформування та оновлення, стабілізація та розвиток українського суспільства.

Формування та реалізація державної кадрової політики має здійснюватися на засадах системної діяльності, яка поєднує науково-методологічні, політико-правові, соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти [11].

Державна кадрова політика – цілеспрямована, розрахована на тривалий період стратегічна діяльність держави з формування, збереження, нарощування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу суспільства.

Державна галузева кадрова політика – складова державної кадрової політики, що базується на державних пріоритетах з урахуванням галузевих особливостей та потреб і відповідних ресурсів.



Державна служба в Україні – професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Державне управління – процес діяльності органів державної влади, спрямований на регулювання суспільних відносин. У широкому розумінні державне управління охоплює органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, судової влади, прокуратури та інші органи державної влади. У вузькому розумінні – тільки органи виконавчої влади.

Державний службовець України – особа, що перебуває у публічно-правових відносинах із державою.

Кадри – штатний склад працівників різних сфер суспільної діяльності, які мають відповідну професійну підготовку, практичні навички або досвід роботи в певній сфері діяльності та забезпечують досягнення цілей організації. У більш професійному розумінні кадри – це частина найбільш здібного, професійно підготовленого персоналу установи, організації, підприємства, які наділені відповідним статусом та виконують як виробничі, так і розпорядчо-управлінські й керівні функції.

Кадрова політика – цілеспрямована, розрахована на тривалий період стратегічної діяльності із формуванням, збереженням, розвитком та використанням людських, трудових, кадрових ресурсів, а також ресурсне забезпечення її реалізації.

Принципи кадрової політики – сформульовані на основі вітчизняного і зарубіжного досвіду правила, покладені в основу діяльності суб'єктів із розробки і реалізації кадрової політики держави, відомства, установи, організації, підприємства тощо.

Професіоналізм персоналу – здатність працівників, які мають необхідний набір навичок, знань, цінностей, підходів та особистих якостей, що проявляються у їх поведінці, виконувати види робіт, які входять до компетенції посад, що ними обіймаються.

Отже, державна кадрова політика має реалізовуватися на засадах:

- системної діяльності, яка поєднує політико-правові, економічні, соціальні, організаційні, морально-психологічні, соціокультурні аспекти;
- універсальності для всіх суб'єктів державної кадрової політики;
- єдності цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами;
- орієнтованості на забезпечення реалізації моделі української економіки найближчого і віддаленого майбутнього;
- цілеспрямованої професіоналізації трудових ресурсів і кадрової системи;
- соціального партнерства всіх суб'єктів державної кадрової політики;
- постійного удосконалення кадрової системи, розвитку її інститутів із метою ефективного використання всіх форм суспільної взаємодії;
- оптимального поєднання забезпечення стабільності кадрів та їх раціонального оновлення;
- використання кращого вітчизняного та світового досвіду кадрової роботи;
- сучасного технологічного та ресурсного забезпечення.

Таким чином, важливий напрям кадрової політики в контексті відтворення та ефективного реалізації кадрового потенціалу – стимулювання розвитку самоосвіти кадрів. Потреба в державному впливі на розвиток самоосвіти зумовлюється суспільною та особистісною необхідністю, зростанням ролі освіти в життєдіяльності особистості й суспільства в сучасних умовах його розвитку.

## **Висновки**

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що в сучасних умовах державна кадрова політика повинна стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу. Цілі та принципи кадрової політики можуть стати мобілізуючою й організуючою силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу, зокрема управлінського і підприємницького.

Отже, послідовне і цілеспрямоване формування державної кадрової політики, особливо в регіонах, позначається на реалізації завдань адміністративної реформи, на покращанні якісного складу кадрів державної служби, їх професійно-інтелектуальному рівні і результатах роботи в здійсненні ринкових реформ.

Державна кадрова політика є системою організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави.

Державна кадрова політика здійснюється уповноваженими державними органами, визначають мету, завдання, виробляють принципи здійснення державної кадрової політики, визначають місце і роль кадрів у суспільстві, нормативно-правові засади та критерії оцінки їх діяльності, створюють систему механізмів розвитку кадрового потенціалу, удосконалення його професіоналізму, морально-етичних якостей.

Отже, державна політика в галузі освіти – складова (підсистема) загальнодержавної політики, яка включає сукупність визначеної системи цілей, завдань, принципів, програм та основних напрямів діяльності органів управління освітою, спрямованих на організацію науково-методичного і впроваджувального супроводу стратегії розвитку освіти. Державну політику в галузі освіти України визначає вищий законодавчий орган, здійснюють органи державної виконавчої влади й органи місцевого самоврядування на основі затвердженої органами державної влади та схваленої громадською думкою концепції розвитку освіти.

Державна освітня політика ґрунтується на: конституційних нормах; стратегічних документах розвитку освіти (доктрини, програми, концепції тощо); міжнародних, міждержавних договорах, ратифікованих вищим законодавчим органом; законах, законодавчих актах; указах і розпорядженнях Президента України; постановах Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України; наказах, розпорядженнях Міністерства освіти і науки України, міністерств і відомств, яким підпорядковані заклади освіти; наказах та розпорядженнях регіональних (місцевих) органів виконавчої влади, виданих у межах їхньої компетенції.

На формування державної політики в галузі освіти впливають зовнішні чинники, що дає змогу враховувати стан, тенденції та перспективи розвитку освіти, потреби суспільства та держави в освіті, розробляти реалістичну освітню політику, побудовану на вітчизняному досвіді освітньо-педагогічної діяльності з урахуванням досягнень міжнародного співробітництва в освітній сфері.

Окреслена в цій статті тематика може мати розвиток у напрямі встановлення періодизації формування державної політики в галузі освіти України в період із 1991 р. до сьогодні, а також аналізу законодавчих та інших нормативно-правових актів, присвячених питанням формування й реалізації державної освітньої політики в зазначений період.

### Література

1. Журавський В. С. Державна освітня політика: поняття, системність, політичні аспекти / В. С. Журавський // Правова держава [Текст] : щоріч. наук. пр. — 2003. — Вип. 14. — С. 20—30.
2. Миронов А. В. Образование как сфера государственной политики России / А. В. Миронов // Социально-гуманитарные знания [Текст]. — 2002. — № 6. — С. 32, 33.
3. Культура, культурология и образование. Материалы круглого стола // Вопросы философии [Текст]. — 1997. — № 2. — С. 3—56.
4. Филиппов В. М. Образовательная политика России на современном этапе [Электронный ресурс] / В. М. Филиппов. — Режим доступа : [www.philiprov.ru](http://www.philiprov.ru).
5. Куклин В. Ж. Системные аспекты образовательной политики и управление образованием / В. Ж. Куклин, С. А. Беляков // Университетское управление [Текст]. — № 326. — С. 32.
6. Там же. — С. 32.
7. Там же. — С. 32.
8. Культура, культурология и образование. Материалы круглого стола... — С. 3—56.
9. Огнев'юк В. О. Університетська освіта України в контексті перспектив Європейської інтеграції / В. О. Огнев'юк // Віче [Текст]. — 2010. — № 20.
10. Тертичка В. В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні [Текст] / В. В. Тертичка. — К. : Основи, 2002. — 750 с.
11. Налетова И. В. Образовательная политика в области образования [Электронный ресурс] / И. В. Налетова. — Режим доступа : <http://www.tsu.tmb.ru>.

### I. Husak

#### ANALYSIS OF STATE PERSONNEL POLICY IN THE EDUCATION FIELD

The stages of forming of state personnel policy in the education field and ways of its improvement are defined. It is proved that the education policy is an effective instrument of influence on personnel potential of the state. The ways of liquidation of personnel policy imperfection in public administration sphere and growth of bureaucratization are revealed.

**Key words:** authority, public service, public administration, social (state) policy, recruitment, staffing, government, education.